

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ

*Ніхто не прийде на допомогу народові,
якщо він сам не взмозі допомогти собі,
якщо він не здатен взяти власну долю у свої руки.
Однак, щоб стати гарним хазяїном свого майбутнього,
необхідно бути освіченим, мати реальні знання,
громадянську позицію,
володіти творчими силами і діяти самостійно.
Для цього необхідно упродовж життя
удосконалювати свою освіту.*

Конфуцій

**ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ
ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ІНСТИТУТАХ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Науково-методичний посібник

Київ
Педагогічна думка
2012

УДК 378.046-021.68:001.895](072)
ББК 74.58я7
І-66

*Друкується відповідно до рішення вченої ради ДВНЗ
«Університету менеджменту освіти» НАПН України
(протокол № 1 від 11 січня 2012р.).*

Рецензенти:

Савченко О.Я., доктор педагогічних наук, професор, дійсний член Національної академії педагогічних наук України;

Маслов В.І., доктор педагогічних наук, професор.

Інноваційна модель організації навчального процесу в інститутах післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний посібник/ Ващенко Л.М., Чміль А.І., Пустова Т.В., Гаєвська Л.А., Драч І.І., Даниленко Л.І., Софій Н.З., Паламарчук В.Ф., Гринивецька Н.М., Маслов В.І. За наук. ред. Ващенко Л.М. – К.: Педагогічна думка, 2012. – 140 с.

ISBN 978-966-644-280-5

Науково-методичний посібник є першою спробою узагальнення сучасних і обґрунтування нових підходів до організації підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти України.

Основна увага приділяється питанням інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти, обґрунтуванню наукових основ підвищення кваліфікації керівних, педагогічних, науково-педагогічних працівників; концептуальним підходам до формування інноваційного середовища в закладах післядипломної педагогічної освіти. Розкрито можливості трансформації європейського досвіду освітніх реформ вищої школи у вітчизняній системі ППО. Зміст посібника відображає сучасну модель організації навчання слухачів на курсах підвищення кваліфікації в умовах соціально-економічних й загальнокультурних змін; дозволяє опанувати технологіями планування навчального процесу, адміністративної діяльності, методикою оцінювання результатів навчання у контексті андрагогічних вимірів.

Посібник рекомендовано фахівцям, науково-педагогічним працівникам та керівникам системи післядипломної освіти, молодим ученим, представникам органів державного управління освітою, а також тим, кому небайдужі проблеми освіти дорослих.

**УДК 378.046-021.68:001.895](072)
ББК 74.58я7**

ISBN 978-966-644-280-5

© Університет менеджменту освіти
НАПН України, 2012
© Педагогічна думка, 2012.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ І ТЕРМІНІВ

ВНЗ	Вищий навчальний заклад
ДВНЗ УМО	Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти»
ЄС	Європейський Союз
ЗНЗ	загальноосвітній навчальний заклад
ІВО	Інститут відкритої освіти
ІППО	інститут післядипломної педагогічної освіти
ІТН	інноваційні технології навчання
КМН	кредитно-модульне навчання
КТС	кредитно-трансферна система
ММЦ	міський методичний центр
МОНмолодьспорту	Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
НАПН	Національна академія педагогічних наук України
НМЦ	науково-методичний центр
ОНП	організація навчального процесу
ПК	підвищення кваліфікації
ППО	післядипломна педагогічна освіта;
П, НП, ККО	педагогічні, науково-педагогічні, керівні кадри освіти
ПТ	педагогічні технології
РМК	районний методичний кабінет
ЦНПО	Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА (Л. М. Ващенко)		6
МОДУЛЬ 1. ІННОВАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ		10
ЗМ 1.1.	Теорія інноваційного розвитку освіти (Л. М. Ващенко)	11
ЗМ 1.2.	Сутність і класифікація базових понять (Л. М. Ващенко)	19
ЗМ 1.3.	Демократичні засади діяльності ППО в умовах інноваційного розвитку галузі (Л. А. Гаєвська)	25
ЗМ 1.4.	Інноваційний потенціал закладів ППО (І. І. Драч)	27
ЗМ 1.5.	Зарубіжний досвід реалізації кредитно-трансферної системи (Л. І. Даниленко, Н. З. Софій)	30
ЗМ 1.6.	Особливості запровадження кредитно-модульної організації навчального процесу в закладах ППО (Н. Б. Ларіна)	35
Модульний самоконтроль		37
Рекомендована література		37
МОДУЛЬ 2. НАУКОВІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ		39
ЗМ 2.1.	Інноваційне середовище ППО як умова ефективної організації навчального процесу з підвищення кваліфікації (Л. М. Ващенко)	40
ЗМ 2.2.	Критерії інноваційного середовища ППО (Л. М. Ващенко)	43
ЗМ 2.3.	Вимоги до організації кредитно-модульного навчання (Н. Б. Ларіна)	46
ЗМ 2.4.	Адаптація кредитно-модульного навчання до системи ППО (Л. І. Даниленко, Паламарчук В. Ф.)	49
ЗМ 2.5.	Зміст навчання на компетентнісній основі (Л. М. Ващенко, В. І. Маслов)	52
ЗМ 2.6.	Нові форми організації навчання педагогічних працівників (Л. І. Даниленко)	56
Модульний самоконтроль		60
Рекомендована література		60

МОДУЛЬ 3. МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ІНСТИТУТІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ		62
ЗМ 3.1.	Концептуальні засади організації навчального процесу з підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних, керівних кадрів освіти в умовах інноваційного розвитку ППО (<i>Л. М. Ващенко</i>)	63
ЗМ 3.2.	Характеристика моделі організації навчального процесу (<i>Л. М.Ващенко</i>)	68
ЗМ 3.3.	Науково-методичні ресурси реалізації сучасної моделі організації навчального процесу (<i>А. І. Чміль</i>)	70
ЗМ 3.4.	Адміністративні технології організації навчання (<i>Н. М. Гринивецька</i>)	78
ЗМ 3.5.	Ресурси реалізації сучасної моделі організації навчального процесу (<i>А. І. Чміль</i>)	89
<i>Модульний самоконтроль</i>		95
<i>Рекомендована література</i>		95
МОДУЛЬ 4. ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СЛУХАЧІВ		96
ЗМ 4.1.	Індикатори змін професійної компетентності слухачів (<i>В. І. Маслов, Л. М. Ващенко</i>)	96
ЗМ 4.2.	Контроль і оцінювання навчальних досягнень слухачів (<i>А. І. Чміль, Л. М. Ващенко</i>)	100
ЗМ 4.3.	Методика оцінювання (<i>Т. В. Пустова, Л. М. Ващенко</i>)	104
ЗМ 4.4.	Висновки та рекомендації щодо управління якістю навчального процесу (<i>А. І. Чміль</i>)	111
<i>Модульний самоконтроль</i>		113
<i>Рекомендована література</i>		114
ГЛОСАРІЙ		115
ДОДАТКИ		121

ПЕРЕДМОВА

Соціально-економічні, політичні зміни кінця XX – початку XXI століття виразно окреслили новий напрям освітньої парадигми – ідеологію пожиттєвої (lifelong) освіти. Визнана у всьому цивілізованому світі як загально політична стратегія, пожиттєва освіта утверджує ідею про пізнавальні потреби людини, що не мають вікових меж. Нова освітня парадигма відкриває нові можливості для людини, яка прагне активно діяти і займати громадянську позицію в сучасному світі.

Практична затребуваність основних ідей і положень пожиттєвої освіти особливо виразно прослідковуються на тлі розгортання освітніх реформ в Україні, оскільки ефективність останніх залежить від якісної підготовки педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти. Цілеспрямований, системний і комплексний підхід до організації навчання освітян у постдипломний період, незалежно від рівня їхньої кваліфікації, професійного досвіду, соціального статусу, створить передумови для постійного оновлення знань, умінь освітян.

Нова освітня ідеологія ставить особливі вимоги до системи ППО, яка нині знаходиться в умовах розв’язання суперечностей між потребами сучасного освітнього ринку праці до фахівця та консервативними нормами теорії й практики післядипломної освіти в Україні. Їх накопичення поглиблюють кризові тенденції, основними з яких є:

- «відомча замкненість» сучасної системи післядипломної освіти на тлі розгортання глобалізаційних процесів, формування інноваційних утворень («світовий освітній простір», «європейський освітній простір», «світові освітні мережі» тощо) для їхньої інтеграції в різні сфери суспільного життя;
- функціонування системи у невизначеному законодавчому та концептуальному полі (відсутність Закону про освіту дорослих, положення про ПО, державних стандартів постдипломного навчання спеціалістів тощо) створює резонанс у процесі запровадження тих чи інших освітніх новацій, намаганні реформувати окремі її сегменти;
- відсутність даних про споживачів освітніх послуг, їхніх запитів на освіту; неузгодженість змісту та форм фахового удосконалення спеціалістів, відсутність варіативних можливостей для освіти дорослих;
- поглиблення моральної кризи у вихованні дітей і підлітків, яка значною мірою зумовлена низьким рівнем педагогізації українського суспільства щодо відповідального й осмисленого батьківства і яка потребує законодавчого унормування та вироблення державних механізмів реалізації у межах системи післядипломної педагогічної освіти;
- неузгодженість між ідеями про інноваційний розвиток післядипломної освіти та якістю її ресурсного забезпечення (підготовка науково-педагогічних кадрів, оновлення матеріально-технічної бази, інформатизація освітнього середовища, фінансові ресурси тощо).

Отже, беззаперечним залишається факт того, що якість реформ української освіти безпосередньо залежить від рівня професійної компетентності освітян. Відповідно до Законів України «Про державну службу», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», керівні, педагогічні, науково-педагогічні працівники мають підвищувати кваліфікацію та проходити стажування у відповідних наукових і освітньо-наукових установах як в Україні, так і за її межами.

З метою узгодження загально цивілізаційних викликів щодо пожиттєвої освіти, потреб держави в реалізації соціально-економічних реформ, запитів та інтересів освітян бути затребуваними на ринку освітніх послуг у Центральному інституті ППО «Університету менеджменту освіти» НАПН України проведено дослідження *«Організація навчального процесу*

в закладах післядипломної педагогічної освіти в умовах їх інноваційного розвитку». Мета дослідження полягає у підвищенні професійної компетентності П, НП, ККО у закладах ППО шляхом розроблення і впровадження інноваційної моделі організації навчального процесу на засадах кредитно-модульної та кредитно-трансферної системи навчання.

Реалізація мети дослідження передбачала виконання таких основних завдань:

- визначення тенденції інноваційних трансформацій в системі ПО;
- вивчення і аналіз національного і міжнародного досвіду кредитно-модульної організації навчання в закладах ПО;
- розроблення, обґрунтування і експериментальна перевірка інноваційної моделі організації навчального процесу в інститутах ППО;
- розроблення методичних рекомендацій для керівників обласних ППО щодо впровадження інноваційної моделі організації навчального процесу;
- підготовка комплектів дидактичних матеріалів (навчальних, навчально-тематичних планів, робочих навчальних програм) для підвищення кваліфікації різних категорій освітян;
- підготовка науково-методичного посібника «Інноваційна модель організації навчального процесу в інститутах післядипломної педагогічної освіти»;
- підготовка підсумкового звіту про результати проведення дослідження «Організація навчального процесу в закладах післядипломної педагогічної освіти в умовах їх інноваційного розвитку».

Дослідження було проведено в кілька етапів. На першому етапі здійснювалася розробка і затвердження програми дослідження, проводився теоретичний аналіз наукових джерел дослідження для обґрунтування наукових основ розгортання інноваційних процесів ППО й встановлення закономірностей змін в організації навчання на курсах підвищення кваліфікації П, НП, ККО; вивчався зарубіжний досвід реалізації європейської кредитно-трансферної системи.

Другий етап передбачав проведення науково-дослідної і експериментальної роботи в ЦППО й експериментальних ЗППО; здійснювалася систематизація практики організації підвищення кваліфікації в закладах ППО, зокрема вивчався зміст, форми, методи підвищення кваліфікації педагогічних працівників; на основі анкетування, тестування, інтерв'ювання та ін. методів педагогічної діагностики виявлялися й аналізувалися причини неефективної організації навчання на курсах підвищення кваліфікації у закладах ППО.

На третьому етапі, враховуючи глобальні й національні трансформації, було розроблено, обґрунтовано модель організації навчального процесу в інститутах ППО, яка дозволила окреслити рамкові основи підвищення кваліфікації; здійснювалося планування й пілотування моделі (експериментальне дослідження); у ході формувального експерименту уточнювалися методики формування навчального плану, відбору змісту підвищення кваліфікації слухачів на компетентнісній основі, формування тестових завдань для об'єктивного оцінювання слухачів, оптимальні для підвищення кваліфікації дорослих методи навчання, адміністративні технології організації навчання, умови реалізації моделі; апробувалися зміст, форми і методи, які впливали на розвиток професійних (функціонально-посадових) компетентностей керівних, педагогічних, науково-педагогічних працівників, уточнювалися, систематизувалися й аналізувалися експериментальні дані, впроваджувалися результати дослідження.

Четвертий етап роботи над дослідженням було присвячено перевірці ефективності проведених досліджень, узагальнювалися результати, проводилася літературна обробка матеріалів; підготовлено рукопис науково-методичного посібника «Інноваційна модель організації навчального процесу в інститутах післядипломної педагогічної освіти»; розроблено методичні рекомендації для керівників обласних ППО щодо впровадження інноваційної моделі організації навчального процесу. Проаналізовано вплив розробленої моделі на підвищення

рівня професійної компетентності керівних і педагогічних кадрів, що навчаються на курсах підвищення кваліфікації в ІППО. Кінцевим результатом роботи став підсумковий звіт.

Враховуючи необґрунтованість низки понять і термінів, що входять до контекстного поля інноваційної моделі, особлива увага розробників приділялася термінологічному апарату, який узгоджено з існуючими в українській науці термінами та поняттями і який знайшов відображення у глосарії.

Основною джерельною базою і методами дослідження стали:

- *теоретичні*: аналіз нормативно-правових та науково-методичних матеріалів з проблеми дослідження; систематизація досвіду організації навчання з підвищення кваліфікації у закладах післядипломної педагогічної освіти, кредитно-модульного навчання на компетентнісній основі; теоретичне моделювання організації навчання як системи та процесу; статистичний аналіз результатів апробації моделі організації навчання в закладах післядипломної педагогічної освіти;
- *емпіричні*: діагностувальні (анкетування, тестування, бесіда, самооцінка), обсерваційні (пряме й непряме, вибіркове й систематичне спостереження), прогностичні (експертних оцінок), експериментальні (констатувальний та формувальний експерименти для виявлення інноваційних тенденцій організації навчання, вибору оптимального змісту, технологій навчання та організаційних процедур підвищення кваліфікації слухачів), праксиметричні (аналіз та узагальнення досвіду впровадження кредитно-модульного навчання на компетентнісній основі), статистичні (математична обробка кількісних даних) та графічні (унаочнення результатів дослідження).

Основні продукти педагогічного дослідження були впроваджені у практику навчання слухачів на курсах підвищення кваліфікації в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти та Інституті відкритої освіти УМО НАПН України, Херсонському ОІППО, Луганському ОІППО, Полтавському ОІППО, Черкаському ОІППО.

Основними розробниками дослідження «Організація навчального процесу в закладах післядипломної педагогічної освіти в умовах їх інноваційного розвитку» та авторами даного науково-методичного посібника є:

Ващенко Людмила Миколаївна – науковий керівник тимчасового творчого колективу, доктор педагогічних наук, професор (передмова, змістові модулі 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.6, 4.1, 4.2, 4.3, післямова);

Чміль Анатолій Іванович – провідний науковий співробітник, доктор технічних наук, професор (змістові модулі 3.3, 3.5, 4.2, 4.4);

Паламарчук Валентина Федорівна – провідний науковий співробітник, доктор педагогічних наук, професор (змістовий модуль 2.4);

Гаєвська Лариса Анатоліївна – старший науковий співробітник, доктор наук з державного управління, професор (змістовий модуль 1.3);

Драч Ірина Іванівна – старший науковий співробітник, кандидат педагогічних наук, доцент (змістовий модуль 1.4);

Гринивецька Ніна Миколаївна – науковий співробітник (змістовий модуль 3.4);

Даниленко Лідія Іванівна – доктор педагогічних наук, професор (змістові модулі 1.5, 2.4, 2.6);

Софій Наталія Зіновіївна (змістовий модуль 1.5);

Маслов Валентин Іванович – доктор педагогічних наук, професор (змістові модулі 2.5, 4.1);

Пустова Тамара Вікторівна (модуль 4.1).

На основі матеріалів дослідження «Організація навчального процесу в закладах післядипломної педагогічної освіти в умовах їх інноваційного розвитку» його розробниками підго-

товлено науково-методичний посібник «Інноваційна модель організації навчального процесу в інститутах післядипломної педагогічної освіти».

Науково-методичний посібник є першою спробою узагальнення сучасних і обґрунтування нових підходів до організації підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти.

Матеріали дослідження можуть стати визначальними для розробки базових стандартів підвищення кваліфікації фахівців, проекту вітчизняних стандартів післядипломної педагогічної освіти.

Посібник рекомендовано фахівцям, науково-педагогічним працівникам та керівникам системи післядипломної освіти, молодим ученим, представникам органів державного управління освітою, а також тим, кому небайдужі проблеми освіти дорослих.

Авторська група виражає глибоку вдячність за співпрацю всім, хто безпосередньо чи опосередковано був дотичний до виконання цього дослідження, насамперед, нашим слухачам: педагогічним, науково-педагогічним працівникам, керівним кадрам освіти, представникам державних органів управління освітою, а також ученим Національної академії педагогічних наук України.

Людмила Ващенко,

науковий керівник

тимчасового творчого колективу,

доктор педагогічних наук, професор

МОДУЛЬ 1

ІННОВАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Змістова структура модуля

Теорія інноваційного розвитку освіти
Сутність і класифікація базових понять
Демократичні засади діяльності ППО в умовах інноваційного розвитку галузі
Інноваційний потенціал закладів ППО
Зарубіжний досвід реалізації європейської кредитно-трансферної системи
Особливості кредитно-модульної організації навчального процесу

Основні терміни і поняття

Інноваційний розвиток післядипломної педагогічної освіти
інноваційний потенціал
освіта для демократії
післядипломна педагогічна освіта
європейська кредитно-трансферна система
кредитно-модульне навчання

Актуальність питання

Освіта, знаходячись на перехресті суспільно-політичних і економічних змін, вбирає в себе всі їх прояви і віддзеркалює у навчально-виховній, науковій, управлінській практиці освітян. На шляху трансформацій відбуваються надзвичайно складні процеси, і нерідко вони в діяльності працівників освіти виражаються діаметрально протилежними станами: від захоплення новим до абсолютного його ігнорування. Цю тенденцію ще на початку ХХІ ст. передрікав Ж. Делор, який стверджував, що глобалізаційні процеси будуть породжувати стійкі протиріччя між освітніми традиціями (чи консервативними нормами) і новими, сучасними запитами [1].

Які стратегії розвитку освіти є визначальними для формування методологічних підходів діяльності інститутів ППО, організації навчального процесу підвищення кваліфікації П, НП, ККО? Як адаптувати досвід європейських реформ вищої освіти і поєднати його з десятилітніми традиціями вітчизняної системи ППО?

Ці та інші питання будуть розглянуті у першому модулі.

Основними *цілями навчання* слухачів стануть такі:

- *усвідомлення* закономірності та незворотності інноваційних трансформацій в освіті загалом та післядипломної педагогічної освіти зокрема;
- *опанування* сучасними ідеями і положеннями про розвиток системи ППО як закономірний еволюційний процес, знаннями у сфері законодавчого забезпечення освіти;
- *набуття навичок* ідентифікації освітніх проблем, встановлення причинно-наслідкових зв'язків у процесах планування інноваційного розвитку ППО.

ЗМ 1.1. Теорія інноваційного розвитку освіти (Л. М.Ващенко)

Початок третього тисячоліття ознаменувався новими викликами, подолання яких супроводжується занадто складними і малоефективними процесами як для суспільства загалом, так і для кожної окремої людини. У песимістичному настрої цієї тези зосереджена сутність широкомасштабних змін: глобальних, локальних, місцевих. Результати цих змін значною мірою залежать від професійної готовності кожного (незалежно від фаху чи посади) діяти компетентно.

Проблеми сучасної освіти стають транснаціональним явищем, предметом дискурсу не лише національних інститутів освітньої політики, а й наддержавних об'єднань, міжнародних громадських організацій. Інтенсивність загальноосвітніх реформ, з одного боку, руйнує усталені стереотипи й активізує процеси змін, з іншого – нівелює національні (регіональні) особливості та академічні цінності. Збереження розумного балансу потребує від української освіти переосмислення її місії, гнучкого узгодження стратегій освітньої політики з високою культурою професійної діяльності. Важлива роль у цих процесах належатиме міждисциплінарним дослідженням різних рівнів – регіонального, національного, міжнародного.

1.1.1. Загальноосвітні тенденції розвитку освіти. За останнє десятиліття прийнято низку міжнародних програм, у яких аналіз різних сегментів освіти здійснюється відповідно до процесів глобалізації та соціально-економічного розвитку. Задекларовані в цих програмах ідеї, цілі, положення розвитку й реформування освіти трансформуються в нову якість української освіти (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Міжнародні програми розвитку освіти

Назва програми	Основні цілі	Ініціатива
<i>Реформи і розвиток вищої освіти</i> (1995 р.)	<ul style="list-style-type: none"> започаткування принципів організації реформ вищої освіти; відкриття руху для ініціатив і здійснення подальших заходів розвитку системи вищої школи та сфери наукових досліджень 	ЮНЕСКО
<i>Болонська декларація</i> (1999 р.)	<ul style="list-style-type: none"> консолідація національних систем наукових і освітніх сил для формування єдиного європейського освітнього простору та посилення його ролі в суспільних трансформаціях; затвердження ідеї структурних реформ стосовно інституційних змін (двоступенева структура вищої освіти), змісту освітніх програм, форм навчання (кредитно-модульна), системи оцінювання навчальних досягнень студентів (кредитних одиниць), розширення мобільності для проведення досліджень 	
<i>Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй</i> (2000 р.)	<ul style="list-style-type: none"> визначення цілей стійкого розвитку для подолання бідності; декларація цілей щодо забезпечення до 2015 року хлопчикам і дівчаткам всього світу можливості отримати початкову шкільну освіту в повному обсязі; сприяння у подоланні міжстатевої нерівності в отриманні початкової та середньої освіти й урівноваженні кількості освічених жінок і чоловіків 	ООН

<i>Освіта для всіх</i> (2000 р.)	<ul style="list-style-type: none"> • надання якісної освіти всім; • забезпечення ресурсної підтримки освіти через залучення донорів, перегляд механізмів фінансування галузі тощо 	Декларація неурядових організацій, прийнята на Всесвітньому форумі з освіти у Дакарі. Представники ООН, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ЮНАЙТС, МБРР, держаних і громадських організацій виразили готовність до співпраці з урядами та широким колом окремих груп, осіб та організацій
<i>Меморандум неперервної освіти</i> (2000 р.)	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечення кожному громадянину доступу до неперервного навчання упродовж всього життя на просторах всієї Європи; • створення людині умов щодо освоєння й удосконалення необхідного їй знання для успішного суспільного блага 	Ліссабон, 2000
<i>Хартія асоціації неперервної освіти</i> (2009 р.)	<ul style="list-style-type: none"> • запровадження концепції розширеного доступу до неперервної освіти в стратегії діяльності своїх навчальних закладів; • надавати освіту і знання різним групам слухачів; • адаптувати програми навчання і зробити їх привабливими для залучення широкого суспільного кола й дорослих; • надавати відповідні настанови та консультативні послуги; • враховувати раніше отримані знання; • вважати неперервну освіту частиною культурного рівня людини; • зміцнити зв'язки між дослідженнями, навчанням та нововведеннями у перспективі неперервної освіти; • запровадити реформи для створення гнучкого й творчого середовища навчання слухачів; • розвивати партнерські відносини на місцевому, регіональному, • національному та міжнародному рівнях для створення максимально привабливих й доцільних програм; • стати взірцем навчального закладу з неперервної освіти 	Асоціація європейських університетів (EUA)

1.1.2. Сучасні напрями реформування освіти в Україні. Утвердження гуманно-демократичних цінностей в суспільстві, узгодження міжнародних глобалізаційних процесів із національними інтересами і потребами галузі стали передумовою формування стратегії інноваційного розвитку освіти. Нині освіта перебуває в епіцентрі, за виразом В. Кременя,

«докорінного перевороту думки», без якого не відбуваються зміни. У межах нового напрямку освітньої політики зміни виявилися засобом проведення галузевих реформ, а також реалізації інтелектуального потенціалу педагогів, керівників навчальних закладів, управлінців. Здебільшого освітяни і розглядають їх як можливість «вийти» за межі консервативного, статичного, несучасного освітнього процесу [6; 7].

Основні *напрями освітніх реформ* відображені в державних документах, зокрема в Національній доктрині розвитку освіти (2002 р.), Указі Президента України «Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні» (від 20.03.08 №244/2008). Загалом вони зосереджені навколо таких питань:

- інноваційний розвиток як стратегія освітньої політики;
- якість освіти та рівний доступ до її ресурсів;
- мовна та інформаційно-комунікативна компетентність;
- взаємозв'язок освіти з ринком праці;
- інтеграція вищої школи в європейський освітній простір;
- нова культура оцінювання якості освіти;
- соціальний діалог та соціальне партнерство.

Проаналізуємо детальніше окремі із цих напрямів.

Забезпечення якісної освіти та справедливого доступу всіх громадян до її ресурсів віддзеркалює державні вимоги до освіти, яка повинна відповідати сучасним суспільним викликам, а також запитам кожної людини щодо можливостей реалізації власних потенційних здібностей і набуття компетентностей для успішного життя (В. Кремень, О. Савченко, Н. Бібік, О. Локшина та ін.).

Категорія «якості освіти» розглядається як *сукупність ціннісних характеристик освіти, що забезпечують запиту і потреби кожної особистості, суспільства і держави на своїй послуги*.

Ціннісний потенціал якості освіти виявляється процесуально і результативно. В процесуальному плані якість освіти є послідовною зміною станів через удосконалення цінностей, дій, засобів, які одночасно задовольняють освітні потреби людини, відповідають інтересам суспільства і держави. Результативний контекст якісної освіти полягає у можливості громадян з певним рівнем підготовки повноцінно реалізувати власні потенційні можливості відповідно до суспільних вимог і потреб ринку праці.

Ціннісний потенціал «якості освіти» невід'ємно пов'язаний з поняттям «розвиток», оскільки останній феномен є незворотним, закономірним і цілеспрямованим процесом якісних змін освіти. Обидва поняття мають спільне джерело, зумовлене основними законами діалектики: прогресом матеріальної і духовної культури через подолання протиріч між традиціями та інноваційними процесами, інтенсивним і бурхливим розвитком окремих галузей наукового і практичного знання.

Важливо відмітити, що зміни в ціннісних орієнтирах є світовою тенденцією. Для світової спільноти суспільний зміст якісної освіти та рівного доступу до її ресурсів полягає у збереженні порядку, стабільності, миру й злагоди через запобігання соціальних конфліктів, викликаних зростаючою нерівністю та бідністю більшості країн; розширенням бази вибору кваліфікованої робочої сили для розвитку; підвищенням спроможності населення до споживання продуктів світового виробництва та участі у торгівлі.

Наша держава прийняла ідеї освітньої концепції Болонського процесу щодо формування в країні загальноєвропейської системи вищої освіти на спільних принципах функціонування (впровадженні двоциклового навчання, кредитно-модульної системи зачетних одиниць, оцінюванні якості освіти, мобільності студентів та викладачів, узгодженості наукових сту-

пенів та професійних кваліфікацій з європейським ринком праці, популяризації європейської системи освіти), чим визначила роль вітчизняної освіти як нової соціальної цінності українського суспільства, значною мірою узгодженої з іншими країнами, які живуть в умовах глобалізації (В. Кремень, А. Гуржій, В. Луговий, М. Степко, Л. Хоружа та ін.).

Інтеграція української освіти у загальносвітовий та європейський простір має важливе загальнодержавне значення: це забезпечення достойного місця в світі через вплив на розвиток, підвищення національного багатства та накопичення людського капіталу, а також підвищення рівня безпеки. Для окремих соціальних груп – це засіб зростання соціального впливу, а для кожної людини – забезпечення можливості соціального зростання та вибору форм життя й роботи.

Невід’ємною складовою якості освіти є утвердження й *формування нової культури оцінювання – системи моніторингу й оцінювання якості освіти*. У межах цього напрямку започатковуються основи цілеспрямованого й комплексного відстеження станів і результатів різних сегментів освіти на основі об’єктивної критеріальної бази (О. Ляшенко, І. Булах, Т. Лукіна та ін.).

Перші кроки, які здійснені у цьому напрямі стосуються лише вирішення окремих аспектів моніторингу й оцінювання якості освіти. Насамперед, йдеться про питання оцінювання навчальних досягнень школярів з окремих навчальних дисциплін, залученню України до участі в міжнародних порівняльних дослідженнях TIMMS, PISA, PIRLS, а також запровадження зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) навчальних досягнень випускників загальноосвітніх навчальних закладів.

Питання здійснення контролю за дотриманням якості освіти через моніторинг і оцінювання – комплексної системи, в якій повинні бути відображені всі її елементи все ще знаходиться на периферії практики державного управління освітою.

Розвиток соціального діалогу та соціального партнерства як напрям освітніх реформ пов’язаний з питаннями формування дієвої системи державно-громадського управління освітою (ДГУО; О. Сухомлинська, Л. Гаєвська, О. Овчарук та ін.). Відмітною рисою української освіти є те, що в реалізації її освітніх цілей і завдань традиційно брали участь громадські організації, товариства, окремі приватні особи.

В сучасних умовах соціально-економічної, політичної кризи в країні, посиленні ролі громадських інститутів освітньої політики вітчизняна освіта повинна об’єднати зусилля держави та громадськості для розв’язання своїх нових проблем:

- реально забезпечити процеси децентралізації та надати повноваження професійним об’єднанням і громадським організаціям в реалізації державної політики в галузі освіти на місцевому рівні;
- підвищити відповідальність кожного учасника освітнього процесу за його ефективність та наслідки;
- сприяти зростанню соціального статусу професорсько-педагогічних працівників, учителів;
- створити освіту реально відкритою до змін.

У цьому переліку проблем важливе місце належить правовим основам взаємодії органів державного управління та громадськості, взаємовідносин між виконавцями освітніх послуг та їх споживачами. Унормування взаємовідносин державних органів управління освітою і громадських організацій стане запорукою ефективної реалізації сучасної освітньої політики.

Схарактеризовані напрями освітніх реформ в Україні дозволяють констатувати, що за межами інтересів державної політики упродовж двадцяти років незалежності залишається питання післядипломної освіти громадян. Наслідком цього є негативні тенденції, які склалися в освітній галузі останнім часом.

Насамперед йдеться про:

- відсутність законодавчої та нормативно-правової бази, яка повинна закріпити сучасні положення про розвиток системи ППО і забезпечити якість ресурсів у цьому сегменті освіти;
- невизначеність у питаннях акредитації та ліцензування навчальних закладів системи ППО з огляду на специфіку її діяльності та особливості навчання дорослих;
- порушення системи взаємозв'язків між Університетом менеджменту освіти НАПН України як базовим навчальним закладом, що забезпечує підготовку та підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти з управлінською вертикаллю виконавчої влади;
- недостатній рівень готовності педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти компетентно забезпечувати впровадження освітніх реформ на практиці;
- високий рівень плинності керівних кадрів для освітньої галузі та призначення нових керівників без відповідної фахової підготовки;
- низький рівень ресурсного забезпечення системи ППО (матеріально-технічний, інформаційний, фінансовий, кадровий), їх невідповідність міжнародним стандартам якості та вимогам педагогічних працівників, зокрема підготовці науково-педагогічних кадрів для роботи з дорослими, педагогами та керівниками освітньої сфери.

1.1.3. Наукові ідеї та положення інноваційного розвитку освіти. Як наголошувалося попередньо, процеси реформування освіти початку XXI століття детерміновані інноваційними змінами. Основними джерелами цих змін стали: реформа як політична ініціатива «згори» та освітня новація як педагогічна ініціатива «знизу». Реалізація обох напрямів інноваційних перетворень відбувається одночасно, взаємодоповнюючи та взаємозбагачуючи один одного.

Вибір державою стратегії інноваційного розвитку освіти віддзеркалено на всіх напрямках реформи. Її ефективність буде залежати від здатності освітян здійснювати системний аналіз інноваційних процесів з урахуванням впливу інноваційного досвіду на різні компоненти освітнього середовища навчального закладу, району, регіону, країни; розробляти технології впровадження нового в систему освіти та управління нововведеннями. Тому підготовка педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти до професійної діяльності в умовах змін повинна стати головним пріоритетом державних органів управління та закладів післядипломної педагогічної освіти.

Ефективність такої підготовки залежить від усвідомлення загальнотеоретичних положень, передусім, філософських та соціально-педагогічних, які складають основу інноваційної стратегії розвитку ППО.

Перше положення стосується ідеї *еволюційно-цивілізаційного розвитку суспільства* (І. Гавриленко, М. Лукашевич, В. Солодков та ін.), в яких віддзеркалюються загальні закономірності трансформацій відповідно до конкретно-історичних умов. У складному переплетінні та взаємодії цих закономірностей відображена палітра процесів і тенденцій, що протікають у суспільстві. Саме вони формують наукову основу для дослідження соціальних сторін життя суспільства, однією з яких є освіта та професійна діяльність освітян.

Ідею еволюційно-цивілізаційного розвитку суспільства розглядають у контексті *природного середовища* (А. Каменєв та ін.) як єдиний і цілісний еволюційний процес самоорганізації та розвитку соціальних систем в загальній системі Універсуму (Всесвіту). На сучасному рівні пізнання природи принцип універсального еволюціонізму виступає одним із основних наукових підходів у побудові картини світу, зображуючи Всесвіт і людину в ньому єдиною цілісною та взаємозумовленою системою, що розвивається за універсальними алгоритмами і поєднує в собі конструктивну й формоутворюючу стабільність і нестабільність, повторюваність та унікальність, які визначають поступ часу та хід універсальної історії.

Еволюційно-цивілізаційна концепція формує новий погляд на зміст освіти, найперше, у частині її предметної інтеграції.

Розвиток системи ППО в умовах інноваційних перетворень (нерідко досить радикальних) кінця XX – початку XXI століття засвідчив необхідність еволюційного вибору. Особливо з огляду на масштаби і обсяги змін, а також непоодинокі практику калькування зарубіжних освітніх моделей на українську освіту. Прийняття еволюційно-цивілізаційної концепції розвитку дає змогу обґрунтовано планувати, впроваджувати й оцінювати зміни, необхідні для організації навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти; максимально узгоджувати зміст і форми навчання з кваліфікаційними вимогами практичної професійної діяльності слухачів; поетапно й виважено розвивати інноваційне середовище в закладах ППО, формуючи нову якість даного освітнього сегменту.

Другим положенням є положення про *соціокультурний вимір* інноваційного розвитку ППО, оскільки продукування новачів та їх активне використання – нагальна потреба нового, постіндустріального (інформаційного) суспільства. Так, у період 70–80-х років минулого століття, коли система підвищення кваліфікації педагогічних працівників за підтримки органів державної влади набула сучасного вигляду (інституційна структура, функціональна визначеність, встановлення змісту і форм навчання тощо), основна перевага полягала в її масовому характері, встановленні взаємодії установ підвищення кваліфікації з навчальними закладами, розвитку творчого потенціалу педагогів тощо. При цьому її критикували за високий рівень уніфікованості, жорстку регламентацію змісту і форм навчання, надмірну заідеологізованість (В. Курило, В. Шепотько та ін.) [10, 262–274].

Соціокультурний контекст ППО, як результат суспільних запитів, нині виразно прослідковується в активізації її демократичних форм діяльності, а саме – інституційної реструктуризації (формування нових типів закладів освіти, як то університетів, академій і т. ін.), впровадженні альтернативних навчальних планів і програм для підвищення кваліфікації слухачів, узгодженні змісту навчання для кожної категорії слухачів з їхньою практичною роботою, залучення науково-педагогічних працівників системи ППО до виконання соціальних локальних програм та міжнародних проектів тощо.

Третє положення розкриває *синергетичний аспект* інноваційного розвитку освіти (В. Луговий, В. Лутай та ін.), в якому зосереджена

«... діалектична методологія двох протилежних сторін буття – логосу (порядку) і хаосу, цілого та його елементів, загального й одинично-унікального». У цьому підході закладена філософія нестабільності, згідно з якою Всесвіт – не набір окремих детермінованих частин, а динамічна мережа об'єктів та внутрішніх зв'язків єдиного цілого. Світ складається не із речей, а із взаємодій. Тому відповідні якості характеризують взаємодії, а не незалежно існуючі об'єкти.

Теорія синергетики, а також кардинальні соціально-економічні трансформації змінили традиційний погляд на саму теорію систем, привернувши увагу на той факт, що зміни впливають на стабільність великих соціальних систем та сприяють їх розбалансованості. Натомість, розбалансованість соціальних систем позначається на підсистемах, у т. ч., на освітній.

Руйнування систем, згідно з теоретичними положеннями синергетики, є явищем закономірним, якщо ті виявлялися занадто жорстко (попередньо ми наводили причини руйнування системи ППО). Однак, вона (система) схильна також до руйнування за умови, якщо володіє надмірною свободою.

Оскільки така свобода притаманна перехідному періоду, виникає небезпека руйнації єдності освітнього простору на інституційному рівні, місцевому, регіональному, державному. Досвід творення системи ППО нової якості в останнє десятиліття засвідчив про потребу, з

одного боку, утверджувати принципи варіативного підходу, підтримки ініціативи, альтернативних підходів, з іншого – шукати механізми її ефективного функціонування в єдиному освітньому просторі. Отже однією з методологічних засад стабільності повинно стати положення про узгодження системи і свободи діяльності.

Узгодженість цих ключових позицій певною мірою забезпечується відкритістю системи ППО до суспільства й культури, що є передумовою її життєвості, функціонування й розвитку. Відсутність доступу до зовнішньої інформації, тобто функціонування системи в закритому режимі, дестабілізує її процеси. Демократичні принципи розвитку сучасного суспільства створюють передумови для ефективної діяльності ППО як відкритої системи. Як наслідок – відбувається трансформація діючих і створюються нові організаційні структури відкритого типу, формуються новітні підходи до організації навчання слухачів, набуває поширення дистанційна форма підвищення кваліфікації.

Синергетичний підхід сприяє виявленню самоорганізуючих систем та вибору з них найдоцільніших. Свобода у такому підході виступає основним механізмом відбору. Впорядкування хаосу, вибір найдоцільніших перспектив із різноманітних освітніх ініціатив у практиці ППО повинен бути науково обґрунтованим, реально технологічним для реалізації, з чітко визначеними очікуваними результатами. Співпраця різних суб'єктів освіти, насамперед, учених і практиків розширить дослідно-аналітичний потенціал інститутів, підвищить професійну (посадово-функціональну) компетентність науково-педагогічного та керівного складу навчальних закладів.

Четверте положення розкриває сутність *аксіологічного (ціннісного)* (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Лутай, В. Сластьонін, С. Смірнов та ін.) в людині, яка постійно перебуває в ситуації світоглядної (політичної, моральної, естетичної та ін.) оцінки подій, що відбуваються, постановки завдань, пошуку та прийнятті рішень, їхньої реалізації. Аксіологічний підхід дозволяє розглядати інноваційний розвиток ППО водночас з позицій задоволення потреб людини та вирішення завдань гуманізації суспільства.

З точки зору інноваційного розвитку системи ППО аксіологія утверджує цінність людського життя та його професійної діяльності; гармонізує стосунки як у межах окремої інституції, так із суспільством, що забезпечує людині умови для освіти упродовж всього життя, максимальної творчої реалізації її потенційних здібностей.

П'яте положення розкриває сутність *андрагогічного виміру* (Н. Протасова, В. Олійник, В. Пуцов, В. Семиченко, С. Сисоєва та ін.), тобто особливості навчання дорослого – головного суб'єкта навчального процесу системи ППО. Провідними ідеями андрагогіки є такі: кожна доросла людина має життєвий та професійний досвід; досвід кожного є специфічним і характерним лише для нього; доросла людина має високий рівень свідомого навчання, у неї сформована здатність до самостійної (індивідуальної) діяльності тощо.

Відтак, трансформація цих ідей у практику ППО передбачає таке: а) всі елементи навчального процесу (відбір змісту, форм, методів, терміну, послідовності етапів навчання тощо) повинні бути узгоджені з досвідом слухача та кваліфікаційними вимогами до його посади; б) формування навчального (навчально-тематичного) плану та навчальних програм відбувається з урахуванням запитів слухачів, державних вимог до професійної компетентності фахівця та суспільних викликів щодо реалізації прогресивних ідей освітньої політики; в) максимальне узгодження самого процесу навчання з індивідуальними особливостями і потребами слухача; г) унормування взаємозв'язку результатів навчання слухача з його подальшим професійним зростанням та кар'єрою [8].

Шосте положення інноваційного розвитку ППО ґрунтується на ідеях *діяльнісного підходу* про можливості П, НП, ККО реалізувати особистісні та професійні інтереси і потреби, довести власну діяльність до рівня високої майстерності (Г. Балл, С. Максименко, В. Моляко,

В. Рибалка, С. Сисоєва та ін.). Перебуваючи у стані постійного пошуку, педагогічний працівник реалізує якості самоактуалізованої особистості, характерними ознаками якої є: продуктивне сприйняття реальних потреб освіти; усвідомлення власних потенційних здібностей до інноваційного пошуку; сконцентрованість на реалізації нового; незалежність мислення та незаангажованість вимогами середовища; «свіже» сприйняття буденності; почуття причетності до процесів змін в освіті; гуманно-демократичний стиль відносин та керівництва; доброзичливе почуття гумору; самоактуалізована творчість; опір антикультури.

Інноваційний характер діяльності освітян (О. Савченко, О. Бондарчук, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, С. Максименко, В. Маслов, Л. Карамушка та ін.) полягає у виробленні рішень, організації процесу впровадження їх у життя; регулюванні системи, відповідно до заданої мети, з підведенням підсумків діяльності, систематичним отриманням, переробкою та використанням інформації. Інноваційна діяльність розглядається також як засіб поєднання людей між собою та діяльність відповідного апарату, що спрямована на практичну організацію регулювання соціальних процесів.

В основу *сьомого положення* покладено *гносеологічний аспект*. У контексті інноваційних перетворень, гносеологія як наука про процеси пізнання, їх джерела, можливості та засоби започатковує основу для аналізу об'єкта інноваційних змін у єдності відображення, предметно-практичної діяльності та комунікації.

У процесі здобування знань у людини формується інтерес до навколишнього світу та окремих явищ, розвивається здатність усвідомлювати закономірності розвитку природи і суспільства, що в результаті забезпечує її ефективну діяльність. У такий спосіб відбувається перехід до безпосередньої практичної, перетворювальної діяльності, яка в системі ППО відбувається через навчання слухачів.

Взаємодіючи з предметним полем знання, суб'єкт пізнання виконує низку функцій: змінює форму зовнішнього предмета, здійснює акт пізнавальної дії, засвоює інноваційні засоби практично-пізнавальної перетворювальної діяльності. Остання дія можлива лише за умови включення суб'єкта інноваційного процесу в активний комунікативний зв'язок з тими, хто навчає його методам інноваційного пошуку, формуючи тим самим вміння й навички щодо продукування та впровадження освітніх нововведень.

Осмислення інноваційної діяльності відбувається у специфічних особистісних характеристиках педагогічного, науково-педагогічного працівника чи керівника освіти, у ході якої він взаємодіє з іншими суб'єктами інноваційного пошуку. Важливо, що у межах інноваційних трансформацій процес пізнання одночасно виступає і актом привласнення інноваційного досвіду інших.

У *восьмому положенні* розкривається значення *структуралістичного підходу* в системі інноваційного розвитку освіти. Структуру розглядають як цілісне, здатне до трансформації і саморегуляції системне утворення, що є наслідком не хаотичного, а поступового скупчення елементів. Структуралізм є однією зі спроб наукового пояснення існування одиничних явищ, встановлення структури, системи та правил функціонування об'єкта, що змінюється. Усвідомлення важливості структуралістичного підходу має особливе значення для професійної діяльності П, НП, ККО, оскільки дозволяє грамотно алгоритмізувати дії та обирати технології управління змінами.

Дев'яте положення розкриває роль і значення *процесуального підходу* в системі інноваційних трансформацій як «скупність послідовних дій, засобів, спрямованих на досягнення відповідного результату». При цьому важливо пам'ятати про *двовимірну природу процесуальності*: розгортання інноваційних процесів у режимі функціонування та режимі розвитку. Для першого виміру характерним є використання наявних можливостей, для другого – їх нарощування. Оскільки управління інноваційними процесами своєю метою має розвиваль-

ні тенденції, то й загальну стратегію ППО можна визначити як управління розвитком цієї системи.

Розвиток є «процесом якісних змін чого-небудь, або переходом від одного якісного стану до іншого, вищого». Тому *стратегію інноваційного розвитку ППО доцільно розглядати як стратегію управління якістю*.

В межах процесуального підходу формується концепція «життєвого циклу» інновацій (Н. Лапін, А. Пригожин, Б. Сазанов та ін.), сутність якої полягає у циклічному характері інноваційного процесу, взаємній єдності та взаємній зумовленості його етапів: *зародження* (усвідомлення потреби у змінах, пошук нової ідеї, її розробка та апробація), *дифузія* (перевірка нововведення на різних об'єктах) та *рутинізація* (стан постійного функціонування на різних об'єктах).

Усвідомлення природи «життєвого циклу» нововведень ставить перед П, НП, ККО вимоги щодо опанування інноваційною компетенцією, які реально дають змогу забезпечити зміни в системі ППО.

1.1.4. Закономірності змін. Наукові положення про інноваційний розвиток освіти дозволяють встановити *закономірності змін*, які відбуваються в системі післядипломної педагогічної освіти і мають безпосередній вплив на якість підвищення кваліфікації П, НП, ККО.

Перша закономірність. Успіхи освітніх реформ залежать від їх ресурсного потенціалу – людей. Лише професійно підготовлені до роботи в умовах змін П, НП, ККО здатні повноцінно реалізувати концептуальні ідеї реформ. Основним суб'єктом професійної підготовки П, НП, ККО на державному рівні є Інститути системи ППО, які забезпечують професійний розвиток слухачів.

Друга закономірність. Науково-технологічні та соціально-політичні виклики ставлять перед освітянами нові вимоги щодо вмінь, навичок, необхідних для забезпечення особистісної конкурентоспроможності на сучасному ринку праці освітніх послуг. Розвиток професійної (функціонально-посадової) компетентності залежить від оновлення змісту підвищення кваліфікації П, НП та ККО, вибір якого для кожної категорії освітян повинен бути узгодженим із кваліфікаційними вимогами займаної посади.

Третя закономірність. Зміст підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти в системі післядипломної педагогічної освіти є результатом науково-дослідницьких пошуків. Така діяльність науково-педагогічних працівників системи ППО потребує тематичного розширення питань дослідження для освітніх реформ, залучення різних кластерних груп до їх виконання, пілотування дослідницьких проєктів на об'єктах практичної роботи слухачів. Відтак, підготовка навчальних та навчально-тематичних планів, навчальних програм розвитку професійної (функціонально-посадової) компетентності слухачів корелюється результатами й висновками дослідно-експериментальних робіт.

ЗМ 1.2. Сутність і класифікація базових понять (Л. М. Ващенко)

Питання організації навчального процесу в умовах інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти необхідно розглядати у контексті таких базових категорій, як: інноваційний розвиток ППО та європейська кредитно-трансферна система (ECTS). Сутність кожної із цих категорій розкриваються низкою термінів і понять (рис. 1.1).

До категорії «інноваційний розвиток освіти» віднесено такі поняття як новації, інновації, нововведення, інноваційний процес, інноваційна діяльність, інноваційний продукт, інноваційний потенціал, інноваційне середовище, педагогічний експеримент, інноваційна політика.

1.2.1. Базова категорія «інноваційний розвиток освіти». Слово «інновація» вперше почали використовувати у XVIII столітті на рівні побутового мовлення для означення чо-

гось нового, що випереджало час. Пізніше, у XIX ст., його вводять до понятійної системи наукового знання. В педагогіці поняття «інновації» набуває поширення у XX ст. В період інноваційного сплеску, характерного для практичної педагогіки 90-х років, та посилення інноваційної стратегії розвитку освіти на початку XXI ст., категорія «інноваційний розвиток освіти» набуває особливої ваги в освітніх реформах та соціально-економічному поступі країни.

Згідно з латинським походженням, *novatio* означає оновлення або зміна. Оскільки слово *novatio* утворене від *povo* – оновлюю, то нерідко його розглядають як синонім поняття «нововведення». Однак смислова якість обох дефініцій різна: перша вказує на статику, друга – на рух і дію. Отже, «новацію» необхідно розглядати як ідею, що є новою для конкретної особи, і тому дає підстави *розглядати їх як суб'єктно детерміноване явище*.

Сутнісними ознаками поняття «новація» є те, що воно створене вперше і несе в собі нову ідею, засіб, технологію; поєднує в собі одночасно традиційне та кардинально нове, що у взаємозв'язку доповнює попередні знання.



Рис. 1. Терміни й поняття базових категорій

В. Загвязинський уточнює, що поняття «нове» не завжди тотожне поняттям «передове», «прогресивне», «сучасне», позаяк останні категорії завжди зберігають в собі елементи традиційного.

В сучасній педагогічній теорії та практиці здебільшого використовують поняття «інновації» (innovation), що дослівно перекладається як «в нове» і розглядають як такі зміни в освіті, які, зберігаючи усе позитивне з нагромадженого досвіду, позбавляють систему від виявлених дефектів і переводять її повністю (чи частково) на новий рівень, для якого характерні суттєві поліпшення умов та результатів функціонування [8,104].

Відтак, педагогічні новациї – це нові ідеї, засоби, технології, зорієнтовані на нові зміни різних структурних систем і компонентів освіти. Педагогічні інновації – це процес запровадження у практику освітніх ідей, засобів, педагогічних технологій, в результаті яких підвищуються показники (рівні) досягнень педагогічних систем і структурних компонентів освіти. Останнє поняття має сумарний характер і складається з двох форм: власне ідеї та самого процесу впровадження педагогічної новациї.

Динамічний характер нововведень, розвиток яких відбувається у межах конкретних етапів (створення, освоєння, втілення, тиражування, практичного використання) виявляється через таку важливу й характерну рису, як *процесуальність*. «Інноваційний процес» є цілеспрямованою організацією творення, впровадження та поширення нового (змісту, засобу, методу, форми, елементу тощо), з метою змін в освітньому середовищі (школи, регіону, держави) та переходу освіти до нової, вищої якості. Особливого значення в інноваційному процесі набуває результативність кожного з етапів, бо це впливає на розвиток об'єкта, сприяє ефективній реалізації нововведення у повному обсязі.

Оскільки кожен інноваційний процес в системі освіти супроводжується певною дебаланізацією освітнього середовища, тобто руйнуванням загальноприйнятих уявлень про систему, порядок, організацію тощо, то взаємодія всіх цих деструктивних явищ та їх вплив на навчальний процес в цілому, є неоднозначними та складними. Для досягнення ефективності від запровадження нововведення в освітній процес особливої уваги потребує обґрунтування її дидактичної (управлінської) цінності та визначення практичної доцільності. *Чим вище рівень критеріальної бази очікуваних результатів, тим більшою мірою матимемо можливість розглядати нововведення у контексті системи освіти в цілому.*

Ефективність інноваційного процесу залежить від: чітко окреслених нормативних вимог щодо запровадження освітніх новацій; визначених науково-методичних та організаційних умов; готовності суб'єктів освіти до інноваційного пошуку.

Трансформація ідей (результатів наукових досліджень та розробок, педагогічних ініціатив) у новий або удосконалений продукт, поширений в освітньому середовищі; в новий або удосконалений технологічний процес, що використовується в практичній діяльності; або в новий підхід до забезпечення соціальних потреб формує новий вид професійної діяльності – *«інноваційну педагогічну діяльність»* – особливий вид діяльності, цілеспрямований характер якої забезпечує продукування, освоєння та поширення нововведень.

Ефективність інноваційної діяльності педагогів залежить від їх *інноваційного потенціалу* – комплексу професійно-особистісних здібностей: до генерування ідей, навичок володіння механізмами експериментальної роботи, умінь адекватно й мобільно реагувати на непередбачувані наслідки пошуку, наявності високого рівня внутрішньої мотивації щодо змін.

Основною формою реалізації інноваційного процесу є педагогічний експеримент. Здійснення експерименту зумовлено необхідністю дослідної перевірки результатів інноваційного пошуку. Такі результати виявляють дані про рівні та якості різних складових інноваційного процесу, забезпечують можливість вивчення та аналізу ефективності нової ідеї, її екстраполяції у практику освіти.

«Педагогічний експеримент – це науково-поставлений дослід у галузі навчальної чи виховної роботи, спостереження досліджуваного явища в спеціально створених і контрольованих дослідником умовах» [там же, 112]. У контексті інноваційного пошуку педагогічний експеримент має на меті розроблення та відпрацювання дослідних взірців нової продукції, нових (удосконалених) змістово-технологічних процесів. Предметом експериментальних досліджень виступає педагогічна діяльність і ті ситуації, які створює педагог сам з метою зміни об'єкта. При цьому об'єктом є не сам слухач, а діяльність педагога по створенню нової педагогічної реальності. Тому використання експерименту в інноваційному процесі вимагає від педагога-дослідника вмінь володіти механізмами пошуку: діагностування, інтерпретація даних, аналіз, прогнозування тощо.

Результатом інноваційного процесу є *інноваційний продукт*, що зазнав технологічних змін. Його склад визначається відповідно до типів інновацій: за новими змістом, формами і методами навчання, засобами управління або такими, які вже намагалися удосконалити. Також інноваційний продукт може бути заснований новими (чи значно удосконаленими)

методами діяльності (іншою інноваційною продукцією), в основу яких покладено запозичений інноваційний досвід.

Результатом інноваційного процесу є комплекс показників, які характеризують ефективність впровадження нових чи удосконалених продуктів, змістових і технологічних процесів. Їх можна класифікувати за трьома групами показників, що віддзеркалюють: значення інноваційного продукту для розвитку освіти; вплив інноваційного процесу на результати педагогічної діяльності; залежність освітніх новацій від ресурсного забезпечення шкільної системи.

Успішна реалізація інноваційних процесів залежить від утвердження інноваційної політики в освіті загалом і ППО зокрема. *«Інноваційну політику ППО»* важливо розглядатися у двох контекстах: філософському та прикладному. В широкому філософському контексті *«інноваційна політика ППО»* виявляється через *світоглядну систему поглядів, уявлень, переконань, науково-практичного знання та рефлексії, що здатна до прогнозування перспектив розвитку ППО в Україні, закладів, які входять до даного сегмента відповідно з потребами сучасного ринку праці, запитами освітян. У вузькому прикладному значенні, «інноваційна політика ППО» – це особливий вид діяльності суб'єктів освіти, пов'язаний з мобільним реагуванням на інформаційні зміни в науково-технічній галузі та суспільному житті, здатністю екстраполювати освітні новації у практичну діяльність, формувати інноваційне середовище ППО.*

Реалізація інноваційної політики ППО відбувається засобами управління, суб'єктами, які впроваджують нововведення, організацією їхньої підготовки до інноваційного пошуку. В умовах становлення нової системи освіти інноваційній політиці належить чільне місце, оскільки вона має широкий вплив на всі її структурні компоненти. Водночас, інноваційна політика ППО, як сучасне явище, виступає важливим чинником соціального розвитку суспільства, визначає дієві механізми управління, засобами якого держава регулює соціально-економічні реформи.

Отже, інноваційний розвиток ППО, як базова категорія, є цілеспрямованою стратегією державної політики у сфері післядипломної педагогічної освіти, у межах якої забезпечується її повноцінний перехід до нової, вищої якості.

1.2.2. Базова категорія «європейська кредитно-трансферна система (ECTS)» (Н. Б. Ларіна). До базової категорії «європейська кредитно-трансферна система (ECTS)» віднесено такі терміни і поняття, як: кредитно-модульне навчання на курсах підвищення кваліфікації, кредит, кредитна система, заліковий кредит, модульна система, кредитно-модульна технологія.

«Вихід освіти... на ринок світових освітніх послуг, поглиблення міжнародного співробітництва» через інтеграцію вітчизняної освіти у міжнародний освітній простір визначено у Національній доктрині розвитку освіти важливим пріоритетом поступу [22]. Передумовою входження України до єдиного європейського та світового освітнього простору є запровадження в систему вищої освіти вимог Болонської декларації, спрямованої на формування загальноєвропейської системи вищої освіти зі спільними фундаментальними принципами функціонування. Серед таких принципів – використання Європейської кредитно-трансферної системи (ECTS), що функціонує на інституційному, регіональному, національному та європейському рівнях.

Впровадження кредитно-трансферної системи у практику вищої школи України супроводжується полемікою між національними науковими школами, окремими вітчизняними вченими щодо наукової термінології й визначенні сутності низки понять. Так, американська система United States Credit System (USCS) в Росії одержала назву «кредитна система», проте за першим визначенням вона перекладається як «система довіри» (від лат. credit – довіра). Тому поряд із назвою «кредитна система» іноді використовують термін «довірча система»

(рос. – *доверительная система*). З огляду на аналіз особливостей функціонування названої системи, ролі кредитів та технології їх використання, часто перевага надається іншому російськомовному варіанту перекладу терміна «credit» – «залік», і в такому контексті USCS розглядається як Американська система залікових одиниць. Еквіваленти цього терміна в європейських країнах дозволяють трактувати його через поняття «залік», «залікові одиниці, бали, очки». Відтак, систему ECTS (European Credit Transfer System) можна розуміти як *систему взаємного визнання (перезарахування) залікових одиниць*.

Сутність поняття «*кредитно-модульна система*» розглядатися як складне утворення, специфіка якого визначається не стільки елементами його будови, скільки характером відношень і зв'язків між елементами. Його системний характер вказує на те, що таке поняття «передбачає наявність множини елементів із відношеннями і зв'язками між ними, що утворюють певну цілісність»:

- ✓ система є цілісною сукупністю взаємопов'язаних і взаємозумовлених елементів;
- ✓ характерна властивість системи – її ієрархічна будова, пов'язана з потенційною подільністю на множини, об'єднання тощо;
- ✓ цілком визначене місце системи певних елементів щодо інших системних угруповань у межах загального масиву елементів певного типу та ін.» [5; 7].

Стосовно розробки будь-якої системи навчання, то в її основу повинні бути покладені вимоги, які враховують специфічну мету даної системи й одночасно загальні цілі навчально-виховного процесу: освітні, розвиваючі, виховні. За такої умови певна система виступає дидактичним засобом, що органічно входить у процес навчання.

Нині у вищій освіті різних країн застосовуються кредитні системи, які за основним призначенням та метою використання можна умовно поділити на дві основні групи.

Перша група – *залікові кредитні системи*. Кредити зазвичай розуміються як одиниці вимірювання обсягу загального навчального навантаження студента (обсягу роботи), необхідного для засвоєння освітньої програми або її частини. Система заліку кредитів в основному орієнтована на забезпечення академічної мобільності. Прикладом таких систем є ECTS (European Credit Transfer System – європейська система перезарахування кредитів), UCTS (UMAP Credit Transfer Scheme – система зарахування кредитів університетів азіатсько-тихоокеанського регіону).

Друга група – *накопичувальні кредитні системи*. До поняття кредиту підходять як до одиниці оцінювання результатів освоєння освітніх програм – набутих знань, умінь та навичок. Такі системи в основному використовуються в освітніх системах, що характеризуються відсутністю жорсткого нормативно встановленого терміну навчання і фіксованого переліку дисциплін навчального плану. Як правило, робочі програми дисциплін побудовані за модульною структурою і кожен модуль оцінюється у кредитах. Накопичувальні системи універсальніші й зручніші під час організації неперервної освіти – «освіти упродовж життя» та підвищення кваліфікації. Вони, здебільшого, не залежать від форми навчання та особливостей національних освітніх систем, тому легко адаптуються до нових форм і технологій навчального процесу. Прикладом таких систем є USCS (United States Credit System – кредитна система, що використовується університетами США), CATS (Credit Accumulation and Transfer System – кредитна система, яка функціонує в університетах Великої Британії).

Вітчизняна вища освіта в упровадженні власної кредитної системи орієнтується на ECTS – європейську систему перезарахування кредитів. Ця система спочатку слугувала засобом визнання освіти для навчання за кордоном, полегшуючи порівняння навчальних досягнень студентів на основі узгодженої системи оцінювання (кредитів і оцінок) та технології інтерпретації національних систем вищої освіти. Тобто, ECTS призначалася для розширення мобільності студентів і привабливості європейської системи освіти.

По суті, ECTS не передбачає регулювання змісту, структури чи еквівалентності навчальних програм [5]. Кредити у цій системі є числовим еквівалентом оцінки (від 1 до 60), яка встановлюється розділам курсу. Вони відображають кількість роботи, якої вимагає кожен блок курсу, відносно загальної кількості роботи, необхідної для завершення повного року академічного навчання у закладі. Кредити враховують повне навантаження студента: аудиторну роботу, самостійну роботу, навантаження для виконання контрольних заходів, практику, атестації тощо. Навчальне навантаження кредити ECTS відображають відносно, а не абсолютно: вони визначають, яку частину від загального річного навчального навантаження займає один блок курсу. В ECTS 60 кредитів становить навчальне навантаження на один навчальний рік. Кредити ECTS призначені для того, щоб забезпечити визнання навчального навантаження, виконаного у період навчання за кордоном, відповідною частиною навчального навантаження, передбаченого програмою.

Однак на даний час мета та завдання цієї системи розширилися. ECTS трансформується у кредитно-накопичувальну систему і достатньо обґрунтовано визначається як кредитно-трансферна та акумулююча система. Дана система зорієнтована на формування спеціальних умов для вивчення результатів навчання та розвитку необхідних компетентностей. За визначенням В. Г. Кременя, «ECTS стане багатоцільовим інструментом визнання й мобільності, засобом реформування навчальних програм, а також засобом передачі кредитів вищим навчальним закладам інших країн» [5].

Модульну систему розглядають як сучасну форму підвищення кваліфікації у закладах післядипломної освіти. Вона охоплює зміст, форми, засоби навчального процесу, види і форми контролю якості знань, умінь і навчальної діяльності слухачів. Модуль є функціонально завершеною частиною розділу або теми курсу, сукупністю теоретичних та практичних завдань відповідного змісту та структури, враховує навчально-методичне й індивідуально-технологічне забезпечення. Необхідним компонентом вказаного забезпечення є відповідні форми контролю, такі як поточний рейтинговий контроль та підсумковий рейтингово-заліковий контроль [10].

Отже, відповідно до існуючої модульної технології, кожен навчальний курс розподіляється на окремі модулі, що дозволяє кожному викладачеві або кафедрі упроваджувати модульне навчання відносно незалежно від того, чи впроваджується дана форма організації навчання для інших тем, що вивчаються слухачами однієї і тієї ж спеціальності. Такий підхід достатньо гнучкий з огляду на певну нерівномірність переходу до вивчення за модульною схемою того чи іншого курсу окремої спеціальності.

Згідно з нормативними документами, поняття «модуль» розглядається як «задокументована завершена частина освітньо-професійної програми (навчальної дисципліни, практики, державної атестації), що реалізується відповідними формами навчального процесу»; «*змістовий модуль*» як «система навчальних елементів, що поєднана за ознакою відповідності певному навчальному об'єктові» [5]. Поряд із цим вказується, що навчальна дисципліна формується як система змістових модулів, об'єднаних у блоки змістових модулів – розділи навчальної дисципліни.

У тимчасовому положенні про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців зазначається, що «*кредитно-модульна система організації навчального процесу* – це модель організації навчального процесу, яка ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання та залікових освітніх одиниць (залікових кредитів)».

ЗМ 1.3. Демократичні основи післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційного розвитку галузі (Л. А. Гаєвська)

Становлення України як демократичної правової держави – складний процес, що передбачає демократизацію владних, суспільно-політичних структур, забезпечення прав і свобод усім її громадянам, запровадження ринкових відносин. Ці процеси органічно поєднуються з реформаторськими змінами в системі освіти, яка відіграє визначальну роль у життєдіяльності українського соціуму, безпосередньо пов'язана з реалізацією перспективних тенденцій, що набувають розвитку. У цьому контексті особливо важливим є подальший розвиток системи освіти, переведення всіх її ланок на рівень загальноосвітнього та загальноцивілізаційного виміру, надання державно-громадського статусу.

Нині система освіти зазнає модернізації, успіх якої значною мірою залежить від раціонального управління цією галуззю на всіх ієрархічних рівнях. Стратегічні цілі, завдання, пріоритетні напрями й основні шляхи радикального перетворення управління системою освіти визначено законами України «Про освіту» (1996), «Про загальну середню освіту» (1999), «Про вищу освіту» (2002), «Про професійно-технічну освіту» (1999), «Про позашкільну освіту» (2000), Державною національною програмою «Освіта» («Україна ХХІ століття») (1993), Національною доктриною розвитку освіти (2002) та іншими нормативними актами, що наголошують на потребі переходу від традиційної до державно-громадської форми управлінської діяльності.

Необхідність активної участі громадян у розбудові держави і громадянського суспільства затверджена Указом Президента України від 15 вересня 2005 р. №1276 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики», постановами Кабінету Міністрів України від 18 травня 2005 р. №356 «Про додаткові заходи щодо залучення громадян до участі в управлінні державними справами», від 1 березня 2006 р. №215 «Питання забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики», постановою Верховної Ради України від 23 жовтня 2009 р. №1689-VI «Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики, вирішенні проблем місцевого значення».

Питання демократизації освіти сучасні вчені (В. Андрущенко, Л. Ващенко, Л. Гаєвська, В. Кремень, С. Крисюк, В. Луговий, Н. Протасова, Г. Ситник) розглядають як зміни відносин людини й держави, залучення широких кіл громадськості до управління. Це досягається завдяки децентралізації управлінських процесів, передачі окремих управлінських повноважень громадським структурам.

Децентралізація управління освітою – характерна ознака освітніх систем демократичних країн, у яких формується або сформувалося громадянське суспільство.

Прикметно, що в Європейському звіті про якість шкільної освіти децентралізація визначена однією з п'яти ключових проблем майбутнього. Нагальність цієї потреби зумовлена недостатнім рівнем довіри населення до держави щодо її спроможності розв'язувати потреби соціуму згідно з його вимогами. Тому децентралізація управління освітою постає як важлива політична стратегія, покликана забезпечити набуття права ухвалювати рішення тими, кого стосуються наслідки їх виконання.

Формування демократичного громадянства нового типу здійснюється ефективно в межах освітнього процесу: через навчання школярів, підготовку вчителів до усвідомлення соціальної толерантності, необхідності міжкультурного діалогу. Ці підходи набувають особливого значення в європейській освітній практиці. Демократична освіта стає пріоритетною стратегією і сучасної освітньої політики України: створена Концепція громадянської освіти в Україні (О. Сухомлинська, О. Пошетун та ін.); підготовлена низка навчальних програм з

питань європейського вибору для старшокласників, студентів; запроваджено курс «Навчання і життя в демократії» (Л. Ващенко, О. Овчарук, Л. Парашенко, Н. Протасова) для підготовки вчителів, керівників навчальних закладів у системі ППО.

Посилення впливу громадськості на суспільні процеси, на формування й реалізацію освітньої політики – важливий чинник становлення та розвитку громадянського суспільства. Адже, як справедливо стверджує С. Крисюк, без безпосередньої участі громадськості неможливо досягти повноцінної демократії; без участі в управлінні громадян демократія атрофується.

У цьому контексті система ППО повинна враховувати інтереси обох суб'єктів: держави і громадськості. Для держави ППО має стати основним пріоритетом, об'єктом першочергової підтримки. Натомість, громадськість має зосередити увагу на розробці конструктивних та реальних пропозицій і програм щодо її оновлення й розвитку. Саме з формуванням демократичного суспільства зростає роль і значущість громадськості, громадських інституцій, до сфери яких належать інститути ППО.

Реалізація демократичних цінностей освіти потребує нової якості керівництва – компетентного, демократичного, патріотично налаштованого. Тому розвиток і вдосконалення системи підготовки і перепідготовки П, НП, ККО у контексті інноваційно-демократичних трансформацій є важливим пріоритетом ППО.

Однак державно-громадське управління освітою поки що відзначається малоефективним розподілом функцій між різними суб'єктами управлінського процесу, відсутністю постійного зворотного зв'язку з суспільством. Це особливо виявляється у монопольному ставленні держави до галузевого управління, недостатньому законодавчому розподілі ролей між державою і громадськістю (насамперед, роботодавцями) стосовно розв'язання проблем ПО, підготовки слухачів до професійної діяльності в умовах змін.

Важливо відмітити, що й самі представники громадськості, які ініціюють свою участь в освіті, також не мають достатньо чіткого уявлення про мету і способи такої діяльності.

Оскільки держава все ще перебуває у стані розбудови демократії та формування громадянського суспільства, громадські інституції, які були б здатні забезпечити його функціонування, відсутні. Окремі громадські структури виявляють готовність підтримати суспільний інтерес до діяльності ППО, однак вони не готові брати на себе частину відповідальності за стабілізацію і розвиток цього сегмента освіти.

Стосовно державного управління, його керівний склад, у переважній більшості, володіє недостатнім рівнем готовності реалізувати принципи демократизації у своїй роботі, з одного боку, через власну невідповідність, з іншого – через відсутність науково обґрунтованих рекомендацій, а також інформації з питань державно-громадського управління освітою, співробітництва з громадськістю.

Призначення керівників на посади не супроводжується їх теоретичною підготовкою, нерідко вони не мають і практичного досвіду демократичного управління. Як наслідок – низький рівень професійного керівництва системою освіти на місцях, що негативно позначається на діяльності навчальних закладів та установ, досягненні очікуваного результату від виконання установок і рекомендацій вищих органів управління.

Проблемою залишається питання організаційно-функціональних структур, які переважно є лінійно-функціональними, а відтак, позбавлені необхідної гнучкості. Реалізація завдань управління сучасними процесами здійснюється за старими схемами, напрацьованими ще в рамках адміністративних структур, зберігаючи їх недосконалість і традиційність. Така ситуація призводить, з одного боку, до перевантаження верхнього рівня адміністративного керівництва розв'язанням питань, які цілком могли б вирішуватися на нижчих рівнях, а з іншого – посилює централізацію управління [5, 43].

Слабким місцем нинішньої системи управління залишається визначення конкретних, реальних цілей і планування їх досягнення. Розмитість цілевизначення, наявна в умовах відсутності прогнозування і діагностичності, існує на фоні обмежено-реактивних механізмів управління, що призводить до неефективного контролю за виконанням рішень. Водночас має місце невідпрацьованість процедур горизонтальної координації зв'язків між підрозділами, часом в структуру органу управління освітою включаються підрозділи, що мають методичні функції [там само, 43].

Отже, реалізація завдань демократизації освіти загалом та ППО зокрема, натрапляється на низку перешкод. Основна полягає в неготовності суспільства брати на себе відповідальність. Інша – в тому, що й освітня галузь наразі не виявляє готовності віддати в руки громадськості (роботодавців, осіб, зацікавлених у розвитку ППО) розв'язання проблем, що можуть бути в її компетенції.

ЗМ 1.4. Інноваційний потенціал закладів ППО (І. І.Драч)

Впровадження освітніх інновацій в організацію навчального процесу в закладах ППО за сучасних умов здійснюється з позицій євроінтеграційних процесів. Європейська інтеграція – як вибір нашої країни – був задекларований на державному рівні. Цей курс схвалила Верховна Рада, її підтримує значна частина українського суспільства. Європейський вибір нашої держави зумовлений її історичним поступом, політичними та економічними інтересами, соціальними чинниками.

Європейський вектор України знайшов відображення і, поки що, найповніше втілення у сфері освіти і наукових досліджень (порівняно з іншими галузями – економікою, обороною тощо). Свого часу (19 травня 2005 року) міністр освіти і науки України поставив свій підпис під Болонською декларацією. Відтоді наша держава долучилася до формування спільного європейського освітнього простору.

Перед українськими науковцями, педагогами-практиками постала проблема пристосування української системи освіти до нових вимог, викликаних доконаним фактом приєднання України до Болонського процесу і необхідністю в короткий термін змінити освітню систему таким чином, щоб максимально скористатися усіма перевагами єдиного освітнього простору і, водночас, не наразитися на небезпеку, яку він у собі таїть.

Офіційне приєднання України до Болонського процесу засвідчило, з одного боку, актуальність стратегічної мети приєднання до європейського простору вищої освіти, з іншого – складність її здійснення. На думку переважної більшості вітчизняних педагогів, Болонський процес сам по собі не несе загрози якості національної вищої школи як національному пріоритету. Більше того, можна стверджувати, що позитивні зрушення у вищій школі здебільшого якраз і пов'язані з участю України в Болонських перетвореннях – як невід'ємної частини євроінтеграції, що є пріоритетом державної політики.

Зазначимо, що міністрами освіти європейських країн, які приєдналися до Болонського процесу, також підтверджено рішучість зробити вищу освіту, зокрема і післядипломну, ключовим елементом сталого розвитку суспільств, трансформувати національні системи відповідно до вимог євроінтеграційного руху.

Отже, незалежно від темпів та результативності просування на шляху до європейського простору вищої освіти, принципи Болонського процесу, на нашу думку, слід уважати методологічним орієнтиром і практичним путівником для перетворень у вітчизняній ПО.

Які ж основні вимоги ставить членство України в Болонському процесі перед всією системою освіти? В основному їх можна звести до таких шести ключових позицій:

- прийняти зручні та зрозумілі градації дипломів, ступенів і кваліфікацій;
- увести двоступеневу структуру вищої освіти;

- використовувати єдину систему кредитних одиниць (систему ECTS – European Community Course Credit Transfer System) і додатків до дипломів;
- напрацьовувати, підтримувати і розвивати європейські стандарти якості із застосуванням зрозумілих порівнюваних критеріїв, механізмів і методів їх оцінки;
- усунути існуючі перепони для розширення мобільності студентів, викладачів, дослідників і управлінців вищої школи;
- забезпечувати привабливість системи європейської освіти.

Післядипломна освіта в Україні діє на основі законодавства про вищу освіту (Закон України «Про вищу освіту») та низки нормативних актів Міністерства освіти і науки України. Інститути післядипломної освіти педагогічних працівників є вузами III–IV рівнів акредитації, але, при цьому, мають специфічні риси, пов'язані із завданнями методичного та адміністративного характеру. Випускники курсової підготовки зазначених інститутів не отримують, як то передбачає двоступенева вузівська освіта, диплом бакалавра або магістра, а вдосконалюють вже наявні знання. Сфера роботи інститутів післядипломної освіти відповідає передбаченій Болонською декларацією освіти «протягом всього життя», тобто, постійному удосконаленню професіоналізму фахівців у сфері педагогіки, що пов'язано із прискореним процесом старіння знань в сучасному суспільстві, у порівнянні із старінням самої людини – носія знань.

Невідповідність української системи вищої освіти (у тому числі й післядипломної) до вимог Болонського процесу пов'язана з тим, що вихідні концепції модернізації вищої освіти не були зорієнтовані на інтегрування національної системи освіти в європейський простір. Вони здебільшого мали «внутрішній» характер і переважно зводилися до «прилаштування» системи вищої освіти до нових внутрішніх реалій.

Проаналізуємо, яким чином використовуються основні пріоритети Болонського процесу та інші освітні інновації в якісному оновленні системи післядипломної освіти, а саме у сучасному навчальному процесі підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Джерелом нашого аналізу є офіційні сайти ОППО, зокрема: Полтавський (ректор В. В. Зелюк); Львівський (директор Р. Б. Шиян); Черкаський (директор Н. М. Чепурна); Донецький (ректор О. І. Чернишов); Рівненський (директор М. А. Віднічук), а також Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти (директор Л. М. Ващенко).

Так, у Полтавському ОППО імені М. В. Остроградського підвищують кваліфікацію директори ЗНЗ в обсязі 108 годин очного та 36 заочного навчання. Диференціації за категорією «Директори ЗНЗ» відсутня, але пропонуються різноманітні освітні програми: «Філософія освіти для демократії»; «Функціональна підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів»; «Удосконалення педагогічної майстерності в умовах особистісно зорієнтованої освіти»; «Принципи розвитку інноваційної діяльності педагогічного колективу»; «Розвиток та саморозвиток творчого потенціалу вчителя-дослідника» тощо. Педагогічні працівники беруть активну участь у міжнародних та всеукраїнських проектах, що забезпечує професійне зростання як педагогів, так й керівників навчальних закладів.

Актуальною та необхідною в умовах сьогодення у Полтавському ОППО є сертифікація системи управління якістю освіти. Основними принципами забезпечення якості управління є: реалізація політики держави у сфері освіти; пріоритетність потреб і прав споживача у наданні послуг інститутом; прозорість, послідовність і професійність управління; сприяння професійному розвитку і саморозвитку персоналу для реалізації завдань інституту; ефективне поліпшення якості надання послуг. Отже, діяльність інституту спрямовується на впровадження освітніх інновацій в організацію навчального процесу.

Модель організації навчального процесу у Львівському ОППО передбачає організацію підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ не тільки під час навчання на курсах, а й протягом

4-х років міжтестастійного періоду, яке відбувається одночасно: і як керівника, і як учителя-предметника. В інституті діє кредитно-модульна організація навчального процесу для підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ. Всього за 4 роки керівник ЗНЗ набирає 6 кредитів (216 год). За цей період відбувається навчання на курсах підвищення кваліфікації – 4 кредити (144 год): 2 – як керівник, 2 – як вчитель-предметник; самостійна робота (методичні заходи на різних рівнях) – 1 кредит (36 год); випускна робота (спільна як керівника і як вчителя) – 1 кредит (36 год). З метою обліку заходів з підвищення кваліфікації введено залікову книжку та індивідуальний план підвищення кваліфікації за кредитно-модульною системою.

У Черкаському ОППО формування освітніх програм навчання, за даними офіційного сайту інституту, здійснюється відповідно до стандартів підготовки фахівців певного освітньо-кваліфікаційного рівня та рівня вже здобутої освіти. А розробка навчальних планів, програм курсів та робота зі слухачами здійснюється на основі науково обгрунтованої професіограми (актуалізованої сучасної моделі спеціаліста) кожної категорії педагогічних працівників із обов'язковим поглибленням їх психолого-педагогічної підготовки, підвищенням політичної, правової культури, загальнокультурного розвитку, ознайомленням їх із досягненнями філософії освіти, українознавства, економіки, екології та ін. Взагалі курси є 21-денними. Актуальним є диференціація за категоріями керівників ЗНЗ: «Директори шкіл зі стажем роботи до 5-ти років»; «Директори шкіл, які викладають предмети суспільно-гуманітарного профілю»; «Директори шкіл, які викладають предмети фізико-математичного профілю» та «Директори шкіл, які викладають предмети природничого профілю». Використовуються три форми підвищення кваліфікації: очна, очно-заочна та очно-дистанційна. В інституті створено умови для дистанційного навчання. Курси підвищення кваліфікації, що здійснюються за дистанційною формою навчання, введено у план-графік.

У Донецькому ОППО на курсах підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ відбувається об'єднання двох категорій – «Директори» та «Заступники директорів» навчально-виховних закладів. Для цих категорій керівників заочною формою навчання пропонуються такі курси: «Загальна підготовка директорів шкіл, які викладають предмети суспільно-гуманітарного циклу» (за кредитно-модульною системою навчання); «Загальна підготовка заступників директорів шкіл, які викладають предмети суспільно-гуманітарного циклу»; «Загальна підготовка директорів шкіл, які викладають предмети природничо-математичного циклу»; «Загальна підготовка заступників директорів шкіл, які викладають предмети природничо-математичного циклу» (за кредитно-модульною системою навчання). Заочно-дистанційною формою пропонуються курси за такою тематикою: «Управління навчально-виховним комплексом в умовах модернізації освіти»; «Побудова освітньо-розвивального середовища «Школи майбутнього»; «Управлінське забезпечення оздоровчої функції освітнього закладу»; «Інновації в управлінській діяльності заступника директора». Очна та очно-дистанційна форми навчання поєднані з кредитно-модульною системою організації навчального процесу.

Співробітниками Рівненського ОППО розроблено Положення про організацію навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників за кредитно-модульною системою організації навчального процесу, поєднаною з дистанційною формою навчання. З 2009 року проводиться апробація даної системи навчання в курсовій підготовці освітян області. Кабінетом управління закладами середньої освіти визначено зміст нових програм, розроблених за модульним принципом, що апробуються у процесі освітньої діяльності курсів підвищення кваліфікації. Це, зокрема, «Менеджмент організацій», «Стратегічний менеджмент», «Педагогічний менеджмент», «Менеджмент інновацій», «Менеджмент персоналу», «Управління якістю освіти», «Маркетинг в освіті та зв'язки з громадськістю», «Фінансовий менеджмент» тощо.

Курси підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ проходять в очному та очно-дистанційному режимі. Також необхідно підкреслити неординарність роботи з керівниками ЗНЗ у

міжатаестаційний період: організовано роботу обласної творчої групи керівників спеціалізованих навчальних закладів із проблеми «Підвищення професійної компетентності керівника навчального закладу як фактор управління якістю освіти»; обласної школи управлінської майстерності з проблеми «Забезпечення рівного доступу до якісної освіти в регіоні»; розроблено та запроваджено ситуаційно-рольовий практикум «Управлінська позиція»; проводяться тренінгові заняття з проблем формування навичок ефективної роботи керівника ЗНЗ та розширення інструментарію практичної діяльності, обласний семінар – презентації ідей керівників ЗНЗ «Лідер школи III тисячоліття».

Аналіз досвіду роботи обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти свідчить про розуміння ними можливостей «болонізації» системи підвищення кваліфікації для усунення «загроз» діючої системи, до яких можна віднести такі:

- відсутність закону України «Про післядипломну освіту», оновленого закону України «Про вищу освіту»;
- значну плінність науково-педагогічних кадрів у закладах і установах ППО, їх перехід до закладів вищої освіти;
- адміністративний і політичний тиск на керівників закладів і установ ППО щодо вибору змісту навчання вчителя;
- відсутність стратегічного планування розвитку системи ППО на державному й регіональному рівнях освіти;
- появу конкурентних інституцій на ринку додаткових освітніх послуг.

Виходячи з усвідомлення необхідності підвищення якості післядипломної педагогічної освіти, ЦППО та ОППО вважають за доцільне використання елементів кредитно-модульної системи для навчання слухачів курсів підвищення кваліфікації.

Для підвищення якості кваліфікації керівників закладів освіти та педагогічних працівників, забезпечення впровадження освітніх інновацій в організацію навчального процесу в закладах ППО у 2009 році було створено консорціум обласних закладів післядипломної педагогічної освіти. Консорціум – це добровільне об'єднання закладів післядипломної освіти, яке забезпечує координацію діяльності з реалізації законодавства про освіту, впровадження системи освіти дорослих за наскрізними навчальними планами та програмами, ефективне використання науково-педагогічних кадрів, соціальної інфраструктури, організацію підвищення кваліфікації викладачів вищих навчальних закладів післядипломної освіти, спільне проведення науково-дослідних робіт, апробацію та використання результатів наукових досліджень, розроблення навчально-методичного забезпечення, створення сучасного змісту підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів тощо.

Засновник Консорціуму – ДВНЗ УМО НАПН України. Членами Консорціуму є 23 ППО, які здійснюють фахове удосконалення спеціалістів у системі освіти дорослих. Таке об'єднання ППО сприяє якісному впровадженню нових освітніх технологій у систему освіти дорослих, розробленню типових навчальних планів і програм за модульним принципом для всіх напрямів підвищення кваліфікації.

Отже, інноваційний потенціал закладів ППО в Україні є достатнім для впровадження інноваційних концепцій і систем, спроможним максимально, у науковому і технологічному плані, ефективно забезпечувати освітні реформи.

ЗМ 1.5. Зарубіжний досвід реалізації кредитно-трансферної системи (Л. І. Даниленко, Н. З. Софій)

Європейська кредитно-трансферна система (ECTS) базується на трьох ключових елементах: *інформації* (стосовно навчальних програм і здобутків студентів), *взаємної угоди*

(між закладами-партнерами і студентом) і використанні кредитів ECTS (щоб визначити навчальне навантаження для студентів). Ці три ключові елементи приводяться в дію через використання трьох основних документів: *інформаційного пакета, форми заяви/навчального контракту і переліку оцінок дисциплін*. Здебільшого ECTS використовується студентами, викладачами і закладами, які хочуть зробити навчання за кордоном невід'ємною частиною освітнього досвіду.

У системі вищої освіти ECTS покликана розв'язати три проблеми: структурувати навчальні плани вищих навчальних закладів різних держав із метою забезпечення їх сумісності; поліпшити академічну мобільність студентів; забезпечити академічне визнання.

За своєю суттю ECTS не регулює змісту, структури чи еквівалентності навчальних програм. Це є питаннями якості, які визначаються самими вищими навчальними закладами під час створення необхідних баз для укладання угод про співпрацю (двосторонніх чи багатосторонніх). Використання ECTS є добровільним і базується на взаємній довірі та переконанні щодо якості навчальної роботи освітніх закладів-партнерів.

ECTS трансформується в кредитно-накопичувальну систему і достатньо обґрунтовано визначається як кредитно-трансферна та акумулююча система. Тому ECTS розглядають як кредитну систему взаємозаліку (взаємовизнання) та накопичення, в основу якої покладено визначення обсягу роботи студентів, потрібного для участі у програмі. Вона орієнтована на спеціалізовані умови вивчення результатів навчання та розвитку необхідних компетентностей. Як вважає В. Г. Кремень, ECTS стане багатоцільовим інструментом визнання й мобільності, засобом реформування навчальних програм, а також засобом передачі кредитів ВНЗ інших країн [5].

Система ECTS є формальною процедурою встановлення кількісної оцінки виконаного студентом обсягу роботи у процесі вивчення певного курсу. Мінімальне число ECTS-кредитів для успішно завершеного навчального року становить 60. У ECTS академічний рік, як одиниця виміру в системі визнання документів про освіту і кваліфікацію, асоціюється з визначеним обсягом роботи, що своєю чергою поділяється на визначені порції – ECTS-кредити. У такий спосіб досягають гармонізації між періодом навчання й обсягом роботи, яку має виконати студент, з одного боку, й обсягом матеріалу, що він повинен засвоїти, – з іншого.

Введення системи кредитних одиниць як засобу підвищення мобільності студентів – один із практичних кроків реалізації умов Болонського процесу. Кредитні одиниці можуть діяти на всіх рівнях вищої освіти, у тому числі й післядипломної, за умови їх добровільного визнання навчальними закладами.

Запровадження ECTS у країнах, які приєдналися до Болонського процесу, супроводжується відповідним законодавством і нормативними положеннями. При цьому окремі країни досягли того, що основна частина ВНЗ використовують ECTS в її повному обсязі із кредитами, що ґрунтуються на результатах навчання та навчальному навантаженні. Також існує практика використання ECTS у межах окремого ВНЗ або між ВНЗ однієї країни. Вона забезпечує спосіб вимірювання і порівняння результатів навчання при переході з одного ВНЗ в інший.

Нині у світовій практиці вищої освіти найширше використовують різноманітні системи залікових одиниць (європейська, американська, британська, система країн Азії і басейну Тихого океану). Аналогами системи ECTS в Україні є кредитно-модульна система організації навчального процесу, а в Росії – система залікових одиниць.

У межах ECTS заліковий кредит, як одиниця виміру навчального навантаження студента, виконує роль загальноєвропейської валюти на ринку вищої освіти; є відносною одиницею, що й досі не унормована (1 кредит дорівнює 24–30 академічним годинам).

У Росії заліковою одиницею, що визначає обсяг роботи студента і викладача, є академічна година, тривалість якої визначена Типовим положенням про ВНЗ і складає 45–50 хв.

Основні освітні програми вищої професійної освіти розраховуються відповідно до обсягу навчальної роботи студента в тиждень – 54 академічних години при середньому аудиторному навантаженні – 27 академічних годин (за винятком фізичної культури). Як і в Європі, така міра роботи студента радше відносна, ніж абсолютна, оскільки не характеризує в цілому і по окремих дисциплінах обсяг лекційних, семінарських занять, кількість лабораторних і практичних робіт, обсяг самостійної роботи студента, а також теоретичний рівень піднесення навчального матеріалу.

Позитивний досвід розроблення кредитів є у *Великобританії, Скандинавських країнах та Італії*. Сприятлива реакція на накопичувальні кредити спостерігається в *Німеччині, Іспанії, Бельгії*. Однак, досить негативне ставлення до впровадження системи ECTS як накопичувальної спостерігається у *Нідерландах*. Водночас зберігається істотне розходження в освітніх системах країн Європейського регіону, а також у системах освітніх кредитів, орієнтованих на виконання національних соціально-економічних і політичних завдань.

Спільними механізмами дії ECTS у всіх країнах залишаються такі: підготовка інформаційного пакету; укладання договору на навчання (між ВНЗ і студентом); реєстрація оцінки знань. Ці механізми визначає ВНЗ самостійно. До *інформаційного пакету* входить: опис усіх курсів, доступних у цьому ВНЗ; загальна інформація про університет, його розташування, умови проживання студентів; адміністративні процедури, необхідні для реєстрації, академічний календар; порядок прийому, типи курсів, методики і технології викладання, величини кредитів і їхню структуру, назву факультетів і департаментів, які забезпечують читання курсів; умови проведення іспитів і оцінки знань, ступені та звання, що присвоюються після закінчення ВНЗ. Пакет готується англійською мовою. Додатково допускається також варіант національною мовою.

Договір на навчання включає низку формальних процедур: заповнення студентом стандартної заяви на прослуховування якого-небудь курсу (курсів) в іноземному ВНЗ, що входить до ECTS, так само, як і ВНЗ, в якому вчиться студент, і направляє його координатору ECTS у своєму ВНЗ. Заява і додаток, що відображають кількість і обсяг прослуханих раніше курсів, а також результати їх оцінювання, надсилаються в іноземний ВНЗ. Якщо студента приймають у цей ВНЗ, підписується угода, яка через ECTS-координаторів обох ВНЗ надсилається студентові.

Реєстрація оцінки знань будується на системі кредитів, що дає змогу кількісно (число кредитів) охарактеризувати академічний курс так, щоб закінчений академічний рік для студентів визначався якою-небудь цифрою (сумою кредитів за академічні курси). Для ECTS академічний рік дорівнює не менш як 60 кредитам. Документ засвідчує досягнення студента до і після навчання за кордоном, містить ECTS-кредити, рівень (курс), що відповідає місцевим умовам навчання, і шкалу ECTS-кредитів. Сполучення місцевого рівня навчання (курсу) і ECTS-кредитів розкриває якісну й кількісну характеристику програми навчання студента в іншому ВНЗ.

На відміну від ECTS, більшість сучасних освітніх кредитних систем є системами, що акумулюють кредити. Така кредитна система розробляється для окремого ВНЗ і є внутрішньою. У ній «трудомісткість процесу пізнання», необхідного для здобуття певного академічного ступеня, сегментується і «нормується» (кожному сегменту присвоюється визначене число кредитів). Студенту надається академічний ступінь після того, як студент накопичив визначене навчальним планом число кредитів. При цьому проміжок часу, протягом якого допускається процес акумуляції, певною мірою є довільним, хоча й припускає певні обмеження.

Важливо відмітити, що навіть у країнах, які давно приєдналися до Болонського процесу, є істотні відмінності від загальноєвропейських вимог. Так, у *Нідерландах* функціонує три типи вищих навчальних закладів: університети, вищі професійні школи та міжнародні інститути.

В університетах (їх у Нідерландах 14, з яких 9 – класичні, 3 – технічні, 1 – аграрний і 1 – відкритий, що надає освіту за заочною (дистанційною) формою навчання) студенти готуються як майбутні вчені й дослідники, хоча навчальні програми включають професійне навчання, а значна частина випускників знаходить роботу за межами дослідницької сфери. Університети розрізняються за розмірами і кількістю студентів, які навчаються (від 6 до 30 тис. осіб).

У вищих професійних школах (50 навчальних закладів) пропонується вища освіта за прикладними спеціальностями на рівні бакалавра. Всі освітні програми професійних шкіл націлені на професійну діяльність. Максимальне число студентів у такій школі – 20–25 тис. Міжнародні інститути пропонують англomовні післядипломні програми. Навчання побудоване так, аби задовольнити запити іноземних студентів. Для зарахування в один із таких навчальних закладів, претенденту необхідно мати диплом про вищу освіту і кілька років практичного досвіду роботи. В інститутах міжнародної освіти навчається кілька тисяч студентів. Звичайні університети й університети професійної освіти пропонують курси навчання (понад 600 найменувань) різного рівня і тривалості англійською мовою.

Гарантії якості вищої освіти у Нідерландах забезпечує держава згідно з національними стандартами освіти. Вищі навчальні заклади ідентифікують себе лише за галузями знань, а не за якістю освіти. Принциповим для роботодавців є диплом (і додаток до нього) потенційного працівника.

Академічна програма вищих професійних шкіл відрізняється від дворівневої англосаксонської системи. Вона включає лише один диплом, що видається після чотирьох років навчання. Важливим елементом програми є стажування і робота в компаніях – програма акцентує увагу на професійних навичках студентів. На відміну від університетів, навчальні заклади професійної освіти не проводять дослідницької роботи і не пропонують своїм студентам продовжити навчання для здобуття наукового ступеня.

Всі випускники вищої професійної школи одержують диплом, еквівалентний бакалаврському, і можуть продовжити навчання в аспірантурі. Окремі вищі професійні школи пропонують магістерські програми навчання (терміном 1–2 роки), які здійснюються англійською мовою, оскільки націлені на іноземних студентів. Головною вимогою є наявність диплома про вищу освіту, а для іноземних студентів – диплома бакалавра або еквівалентного йому.

Особливою ознакою *німецької освітньої системи* є академічна свобода університету. Ця традиція уведена Вільгельмом фон Гумбольдтом у Берлінському університеті ще на початку XIX століття. При цьому викладачі й студенти університетів зберігають академічну індивідуальність на основі інституціональної автономії і фундаментального освітнього права. Присутність студентів на лекціях є не обов'язковою, але різні перевірки знань у формі аналізів, семінарських сертифікатів, проектних робіт і лабораторних досліджень, а також екзамени строго контролюються і проводяться відповідно до високих стандартів.

Німецька вища школа, зазвичай, не передбачає фіксованих груп для вивчення тієї чи іншої дисципліни. Вважається, що студенти повинні самостійно управляти процесом навчання. Відповідальність студента полягає в самостійному виконанні плану, запропонованому університетом. Індивідуальні дослідження й письмові роботи (реферати, проекти, курсові, есе) – основні елементи всіх спеціальностей.

Так, у технічному університеті Дрездена й університеті Роскіл повною мірою розроблені інформаційні пакети різними мовами, у т. ч. й англійською. Щодо решти основних документів ECTS, таких як індивідуальний план студента, академічна угода, академічна довідка, то вони підготовлені як на різних, так і англійською мовою, і активно використовуються у повсякденній практиці. В обох університетах поряд із системою оцінювання ECTS існує власна національна система оцінювання, створені спеціальні відділи з упровадження ECTS, які консультують викладачів і студентів з питань ECTS, проводять конференції та тренінги,

а також беруть активну участь у розробці інформаційних пакетів, оформленні документів, необхідних для обміну студентами.

Отже, Болонський процес, що базується на кредитно-трансферній системі організації навчального процесу, вимагає нового підходу до формування навчальних планів і програм навчальних дисциплін, які насамперед повинні враховувати компетентнісні вимоги до його майбутнього фаху, а також забезпечувати мобільність студента в єдиному освітньому середовищі. Відтак, ECTS для системи вищої освіти має такі переваги:

- забезпечує прозорість навчальних планів;
- допомагає вирішенню питань академічного визнання кваліфікацій завдяки попередньому узгодженню змісту програми навчання між студентом, його рідним університетом і університетом, що приймає;
- чітко відображає структуру курсів навчального плану, навчальне навантаження студента і результати навчання;
- зберігає за ВНЗ їхню автономію і відповідальність за всі рішення, що стосуються результатів навчання студентів;
- відкриває нові можливості для співробітництва;
- сприяє розвитку зв'язків між ВНЗ;
- поліпшує якість навчального процесу й організаційно-адміністративної роботи.

Для студента ECTS цікава тим, що:

- гарантує академічне визнання навчання за кордоном і розширює вибір місць навчання;
- забезпечує доступ до повноцінних навчальних курсів і академічного життя в іншому ВНЗ і дає змогу самостійно формувати програму власної освіти;
- уможливорює подальше навчання за кордоном (студент може не повертатися до рідного ВНЗ після навчання за кордоном, а залишитися у ВНЗ, що приймає, чи перейти до третього ВНЗ);
- забезпечує сертифікацію процесу навчання в іноземному ВНЗ.

Таким чином, ECTS виконує дві функції: функцію перезаліку курсів, отриманих в іншому вищому навчальному закладі, що надає можливість людині навчатися там, де їй зручніше та вигідніше, і загалом отримати освіту не в одному вищому навчальному закладі, а частинами в різних. Інша функція має накопичувальний характер: упродовж життя людина може отримувати освіту частинами, з перервами в часі, в різних вищих навчальних закладах. Це створює передумови для студента щодо будування власної траєкторії освіти відповідно до своїх інтересів та життєвих потреб. Накопичення кредитів дозволить студентові підвищувати кваліфікацію протягом усього життя, наприклад, отримувати додаткову вищу освіту, робити довготривалі перерви у навчанні.

Україна одночасно з іншими європейськими державами адаптує ECTS до своїх національних можливостей. Так, МОН розроблено нормативну базу з питань кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Видано накази МОН України №812 від 20.10.2004 р. «Про особливості впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу» та №774 від 30.12.2005 р. «Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу», які стали організаційно-правовою основою для широкого впровадження Європейської кредитно-трансферної системи в усіх вищих навчальних закладах України.

Після приєднання України до Болонського процесу, в системі вищої освіти зроблено важливі кроки із реалізації його положень. Основні з них такі:

- запроваджено пілотну європейську кредитно-трансферну систему (ECTS) у вищих навчальних закладах України III–IV рівнів акредитації (2006/2007 н. р.);
- Україна стала повноправним урядовим членом Європейського реєстру забезпечення якості (EQAR) (квітень, 2008 р.);

- запроваджено систему ранжування вищих навчальних закладів відповідно до Берлінських принципів;
- розроблено і прийнято Національну рамку кваліфікацій системи вищої освіти (2011 р.);
- підготовлено проект Закону України «Про вищу освіту» з урахуванням положень Болонського процесу (2011 р.).

На сучасному етапі реформа вищої освіти України здійснюється у двох площинах: національної стратегії соціально-економічного розвитку, а також співпраці та інтеграції в європейський і світовий освітній простір.

Реалізація принципів Болонського процесу, спрямованого на створення загальноєвропейського освітнянського та наукового простору, ставить перед ECTS нове завдання – перетворення її на систему не лише перезарахування (трансферу), але й нагромадження (акумулювання) кредитів (друга фаза реалізації – ECTS II).

Для інтенсифікації цих двох фаз у вищих навчальних закладах України було запропоновано такі заходи:

- *впровадження ECTS як системи трансферу кредитів* через рекомендації до типової структури описання модуля (навчальної дисципліни), затвердження форм документів, необхідних для впровадження ECTS, видання тлумачного словника для узгодження термінів ECTS, організації навчальних семінарів для координаторів ECTS у вищих навчальних закладах, запровадженні методики оцінювання навчального навантаження студента, упорядкування типової інструкції для координатора ECTS вищого навчального закладу та факультету;
- *впровадження ECTS як системи накопичення кредитів* через рекомендації до структури освітньо-кваліфікаційної характеристики як сукупності компетенцій, сформульованих на основі прийнятого в ECTS підходу, рекомендації щодо реформування галузевих стандартів вищої освіти на основі компетентнісного підходу та ECTS, підготовку методичних рекомендацій щодо структури та змісту ОПП, створення науково-методичних комісій для розробки ОКХ за галузями знань на основі компетентнісного підходу.

ЗМ 1.6. Особливості кредитно-модульної організації навчального процесу (Н. Б. Ларіна)

Питання кредитно-модульної організації навчального процесу (КМОНП) здебільшого зустрічається у роботах дослідників цієї проблеми. Так, П. І. Сікорський вважає, що «кредитно-модульна технологія навчання — це цілісний алгоритм повного засвоєння знань та умінь майбутніми фахівцями за структурно-інтегрованими освітньо-професійними програмами в кредитних вимірах, свідомим самостійним вибором студентами навчальних дисциплін з метою прикладання максимальних інтелектуальних зусиль для їх вчасного засвоєння та модульним принципом з дотриманням психолого-педагогічних та кібернетичних вимог до навчального процесу в межах модуля, навчальної дисципліни, міждисциплінарного курсу і ступеня підготовки загалом».

Своїм походженням кредитно-модульна організація навчального процесу, на думку О. Лозинського, завдячує інтеграційним процесам, які відбуваються в європейському освітньому просторі шляхом уведення в державах – учасниках двоступеневої системи навчання і нових технологій її реалізації. Такою технологією є кредитно-модульна система підготовки фахівця (КМСПФ) (саме так ми вважаємо за потрібне називати цю нову технологію, тому що кредитно-модульна система організації навчального процесу – це тільки складова загальної схеми). Отже, КМСПФ полягає у забезпеченні можливості реалізації підготовки фахівців за індивідуальними освітньо-професійними програмами, сформованими на підставі освітньо-кваліфікаційних характеристик для певних спеціальностей, відповідно до певних вимог

замовників та індивідуальних побажань студента, пов'язаних з його баченням перспектив майбутньої професійної кар'єри, з кон'юктурою ринку, місцем можливого працевлаштування тощо. КМСПФ має забезпечити можливість академічної мобільності студентів (а далі й викладачів) не тільки в межах України, а й Європи, інтеграцію у європейський освітній простір, підтримку європейської системи трансферу кредитів (ECTS). Підкреслимо, що модульно-рейтингова система оцінювання знань є тільки складовою цієї вищої технології підготовки фахівців.

Стосовно нормативно-правових документів, КМОНП знайшла відображення у Тимчасовому положенні про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців (наказ МОН України від 23.01.2004 р. №48), в якому кредитно-модульна система організації навчального процесу розглядається як модель організації навчального процесу, що ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання та залікових освітніх одиниць (заликових кредитів).

Модульне навчання, запроваджене наприкінці 1960-х років у США і поширене у вищих навчальних закладах та інститутах підвищення кваліфікації США, Англії, ФРН, інших розвинених країнах, започаткувало новий підхід до навчання, який поєднав переваги індивідуального і колективного навчання, при цьому даючи змогу реалізувати концепцію спрямовуючої та контролюючої самоосвіти.

Суть модульної технології навчання (від лат. *modulus* – міра; від грец. «технологія» – наука про майстерність) полягає в його комплексному, неперервному процесі, до якого залучені суб'єкти навчання, ідеї, засоби організації діяльності з аналізу проблем і планування, забезпечення, впровадження, керівництво, оцінювання і розв'язання проблем, тобто ті питання, що стосуються усіх аспектів засвоєння знань, упорядкованих у модульному навчальному плані.

З точки зору навчального процесу, «модуль» є частиною цілого в системі навчання, що вирізняється певними функціональними якостями. Так, модуль навчальний – уніфікований по структурі фрагмент програми, оформлений як її самостійна частина і призначений, передусім, для індивідуального навчання. Зміст модуля складається так, щоб той, хто навчається, чітко уявляв собі, що він повинен знати і уміти після вивчення модуля, як він зможе досягти цих знань і умінь, і як він доводитиме наявність у нього цих знань і умінь. Існують різні варіанти використання модулів у навчальному процесі: як частини традиційного курсу; як повний курс, представлений у вигляді одного «великого» модуля або декількох «міні»-модулів; як повна навчальна програма.

В нормативних документах, що декларують сучасну освіту України, зокрема в Тимчасовому положенні про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців (2004 р.) *«модулем»* є задокументована завершена частина освітньо-професійної програми (навчальної дисципліни, практики, державної атестації), що реалізується відповідними формами навчального процесу.

Дещо ширше визначення модулю надають Рекомендації щодо структури заликового кредиту та порядку оцінювання навчальних досягнень студентів, які затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 30.12.2005 р. №774, відповідно до якого модуль – це задокументована завершена частина освітньо-професійної програми (ОПП) (навчальної дисципліни, практики, державної атестації), що реалізується відповідними видами навчальної діяльності студента (лекції, практичні, семінарські, лабораторні заняття, самостійна та індивідуальна робота, практики, контрольні заходи, кваліфікаційні роботи).

Ці підходи до освітньої практики увів свого часу Дж. Рассел (J. Russel), в яких «модуль» розглядався як навчальний пакет, що охоплює одну концептуальну одиницю навчального матеріалу. Отже, за Расселом, модуль – це автономна порція навчального матеріалу, найменша одиниця змісту навчання, якій відповідає певна тема конкретного курсу. Роль пакету

можуть відігравати науково-адаптовані програми зі змістовним і методичним забезпеченням для індивідуального навчання.

Загалом, у педагогіці модулі поділяють на класи: «теоретичні» (пізнавальні), що виступають засобами процесу пізнання; «тренувально-практичні модулі» – як джерело навчального матеріалу; «інтегративно-педагогічні» як засоби організації навчального процесу. На наш погляд, перший клас модулів, «теоретичні», має схожі завдання із модулями, описаними в нормативно-правових актах України, зокрема, призначений для розбиття навчального матеріалу на певні завершені логічні обсяги знань. Другий клас модулів, «тренувально-практичні», на нашу думку, більше нагадують допоміжні засоби навчання задля опрацювання практичних навчальних вправ на сучасному етапі. І, нарешті, саме третій клас модулів, «інтегративно-педагогічні», на наше глибоке переконання, цілком об'єднує зміст, форми, методи, термін і організацію навчання, що відповідає сучасним педагогічним технологіям і може застосовуватися у вищих навчальних закладах. Модулі цього класу репрезентують у часовому або в багатокомпонентному вимірі. Вважаємо, що саме на основі таких модулів повинні будуватися сучасні навчальні технології, які забезпечуватимуть не тільки наявність теоретичних знань, а й практично-тренувальний аспект та організаційну основу проведення навчального процесу.

Модульний самоконтроль

- 1) Схарактеризуйте роль змін для сучасної післядипломної педагогічної освіти.
- 2) Назвіть суперечності, які гальмують розвиток інститутів ППО.
- 3) Розкрийте практичний контекст наукових ідей і положень інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти.
- 4) Назвіть спільні і відмінні ознаки понять «новації» та «інновації».
- 5) Дайте визначення основних стратегій розвитку освіти в Україні. Яка роль у них відведена ПО?
- 6) Проаналізуйте міжнародні освітні програми у контексті інноваційної стратегії розвитку освіти в Україні.
- 7) Назвіть приклади реалізації демократичних принципів у системі ППО.
- 8) Схарактеризуйте інноваційний потенціал закладу ППО Вашої області.
- 9) У чому полягає суть європейської кредитно-трансферної системи? Чи можливе її «перенесення» до вітчизняної системи ПО? Розкрийте свою думку.
- 10) У чому відмінність понять «кредитно-трансферна система» і «кредитно-модульне навчання»?
- 11) Назвіть відомі Вам підходи до формування навчального модуля.

Рекомендована література

1. Жак Делор. Образование: сокрытое сокровище. Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века / Жак Делор. – Издательство ЮНЕСКО, 1996.
2. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций [Електронний ресурс]. – <http://worldbank/org/>.
3. Всемирный форум по образованию. Заключительный доклад. – Дакар. Сенегал. 26-28 апреля 2000 г. – France. UNESCO, 2000. – 84 с.
4. Реформы и развитие высшего образования: Программный документ ЮНЕСКО, 1995.
5. Згуровський М. З. Болонський процес: головні принципи та шляхи структурного реформування вищої освіти України / М. З. Згуровський. – К. : НТУУ «КПІ», 2006. – 544 с.
6. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.
7. Національний освітній глосарій: вища освіта / за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. – 100 с.

8. Ващенко Л. М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону : монографія / Л. М. Ващенко. – К. : Видавниче об'єднання «Тираж», 2005. – 380 с.
9. Гаєвська Л. А. Розвиток державно-громадського управління загальною середньою освітою в Україні / Л. А. Гаєвська. – К., 2008. – 360 с.
10. Курило В. М., Шепотько В. П. Освіта України і науково-технічний та соціальний прогрес: історія, досвід, уроки. – К. : Деміур, 2006. – 432 с.
11. Еппл Майкл В. Культурна політика і освіта / Еппл Майкл В. ; пер. з англ. В. Василюка – К. : Веселка, 2002. – 158 с.
12. Інноваційна діяльність в Україні : монографія / А. М. Гуржій, М. Ф. Гончаренко, З. О. Петренко та ін. – К. : УкрІНТЕІ, 2007. – 144 с.
13. Національна інноваційна система: зарубіжний досвід, стан в Україні (аналітичні матеріали до Парламентських слухань) / за ред. академіка НАНУ В. М. Геєця, д.е.н. Л. І. Федулової. – К., 2007. – 184 с.
14. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко – Х. : Константа, 2006. – 272 с.
15. Обучение на протяжении жизни в условиях новой экономики (Серия «Актуальные вопросы развития образования») – М. : Алекс, 2006. – 264 с.
16. Гогвуд Б. Аналіз політики для реального світу / Б. Гогвуд, Л. Ган ; [пер. з англ. А. Олійник ; наук. ред. перекл. В. Тертичка]. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 396 с.
17. Степанов О. П. Інноваційний бізнес: кредитно-модульна система : навч. посіб. / Степанов О. П., Гончарова Н. П., Андрощук Г. О. – К. : Книжкове вид-во НАУ, 2007. – 420 с.
18. Енциклопедія освіти / Академія пед.наук України ; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
19. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003-2004 рр.) / за ред. В. Г. Кременя – Тернопіль : Вид-во ТДПУ, 2004. – 147 с.
20. Освіта для демократичного громадянства : посібник для підготовки вчителів з питань освіти для демократичного громадянства та освіти з прав людини (вдосконалена версія – вересень 2007) [Р. Голлоб, Е. Хаддлестон, П. Крапф та ін.]; пер. з англ. та адапт. Л. М. Ващенко ; за ред. Е. Хаддлестона ; заг. Ред. Укр. Версії : Н. Г. Протасова. – К. : НАДУ, 2009. – 92 с. – (Навчання і життя в демократії).
21. Маслов В. І. Теорія і методика організації безперервного підвищення кваліфікації керівників шкіл / В. І. Маслов. – К. : ЦГУУ, 1990.
22. Національна доктрина розвитку освіти // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – №2. – С. 9-22.
23. Про затвердження Положення про організацію навчального процесу в вищих навчальних закладах : Наказ Міністерства освіти України №161 від 2 червня 1993 року // інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 1993. – №7. – С. 5-16.
24. Огієнко О. І. Тенденції розвитку освіти дорослих у скандинавських країнах : монографія / О. І. Огієнко; за ред. Н. Г. Ничкало. – Суми : Еллада, 2008. – 444 с.

Електронні інформаційні джерела

1. Сайт Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.umo.edu.ua/consortium>.
2. Сайт Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти «Університету менеджменту освіти» НАПН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cippo.edu.ua>.
3. Сайт Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ippo.dn.ua/>.
4. Сайт Львівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://loippo.lviv.ua>
5. Сайт Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ipe.poltava.ua>.
6. Сайт Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.roippo.rivne.com/>.
7. Сайт Черкаського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oipoppp.ed-sp.net/>.

МОДУЛЬ 2

НАУКОВІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Змістова структура модуля

Інноваційне середовище ППО як умова ефективної організації навчального процесу з підвищення кваліфікації
Критерії інноваційного середовища післядипломної педагогічної освіти
Вимоги до організації кредитно-модульного навчання
Адаптація кредитно-модульного навчання до системи ППО
Зміст навчання на компетентнісній основі
Нові форми організації навчання педагогічних працівників

Основні терміни і поняття

Інноваційне середовище освіти
інноваційний потенціал
підвищення кваліфікації
кредитно-модульне навчання
організація навчального процесу
компетентнісний підхід

Актуальність питання

Організація навчання на курсах підвищення кваліфікації невід’ємно пов’язана із системою післядипломної педагогічної освіти. Якісну характеристику системи ППО відображає її інноваційний потенціал. Упродовж останнього десятиріччя питання інноваційного розвитку ППО неодноразово порушувалося представниками вітчизняних та зарубіжних наукових шкіл. Окремі ідеї та положення були реалізовані у практичній діяльності інститутів післядипломної освіти України.

Однак глобальні тенденції щодо утворення єдиного європейського освітнього простору, наукові прориви у сфері технологій, а також затребуваність національного ринку праці освітян до фахівців, здатних реалізувати галузеві реформи, – ставлять перед системою ППО завдання формування такого інноваційного середовища, рівень якого буде здатним осучаснити навчання керівних, педагогічних та науково-педагогічних працівників на курсах підвищення кваліфікації.

Які умови визначають інноваційне середовище ППО? Яким чином необхідно здійснювати добір змісту та форми організації навчання слухачів у системі ППО? Як адаптувати принципи європейської кредитно-трансферної системи до потреб організації навчання слухачів у закладах ППО?

Відповіді на запитання щодо наукових основ організації навчання в системі підвищення кваліфікації будуть подані у другому розділі нашого посібника. Основними *цілями навчання* слухачів стануть такі:

- *усвідомлення* залежності навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації від рівня розвитку інноваційного середовища системи ППО загалом та закладу ПО зокрема;
- *опанування* знаннями щодо кредитно-модульної форми навчання, відбору змісту підвищення кваліфікації на компетентнісній основі;
- *набуття навичок* адаптації європейської концепції реформування вищої освіти до вітчизняної системи ППО.

ЗМ 2.1. Інноваційне середовище ППО як умова організації навчального процесу в системі підвищення кваліфікації (Л. М. Ващенко.)

Сучасний ринок праці ставить особливі вимоги до професійної компетентності фахівця, потребує від нього перегляду власних життєвих цінностей, усталених стереотипів, умінь та навичок, наявного досвіду тощо. Старше покоління – найуразливіша категорія, оскільки у швидкозмінних умовах професійної діяльності відтворення накопиченого упродовж життя досвіду є непродуктивним і незатребуваним. Виникає необхідність «включення» його в сучасний контекст соціальних процесів. Безумовним пріоритетом у набутті нового знання, формування ціннісних орієнтирів відповідних соціоекономічним і культурним трансформаціям, нових умінь і навичок є система післядипломної освіти.

Саме післядипломна освіта виступає об'єктивним засобом спілкування різних поколінь і категорій освітян, сприяє формуванню поглядів на власний професійний досвід з огляду на суспільні виклики до якості освіти, розвиток особистісних і ціннісних орієнтацій, необхідних для кар'єрного зростання, гармонізації інтелектуальних і духовних сил упродовж всього життя.

Ефективність організації навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації П, НП та ККО залежить від повноти розвитку інноваційного середовища в закладах ППО. Його виразні ознаки виявляються у мобільності цих навчальних закладів реагувати на зміни, які відбуваються в освітній галузі, на суспільні запити щодо якості професійної діяльності П, НП та ККО, а також потреби держави щодо підготовки кадрів для впровадження соціально-економічних реформ.

Важливо відмітити, що питання організації навчання освітян у післядипломний період стають предметом дискурсу не лише національних інститутів освітньої політики, а й наддержавних об'єднань, міжнародних громадських організацій. Під впливом загальносвітових тенденцій реформування освіти руйнуються усталені стереотипи вітчизняної системи ППО й активізуються процеси змін у ній. Це потребує від української освіти переосмислення самої ідеї позиттєвої освіти, узгодження її стратегій з інноваційною культурою професійної діяльності освітян, формуванням нової якості інноваційного середовища у цьому сегменті.

Інноваційне середовище ППО є комплексом внутрішніх потенційних умов її системи, здатних забезпечувати в її межах ефективність інноваційних процесів, та зовнішнього середовища, що здійснює безпосередній (опосередкований) вплив (тиск) на умови інноваційної діяльності та її наслідки.

Складовими *зовнішнього інноваційного середовища ППО* є основні компоненти суспільної системи: соціальні, економічні, політичні, культурні, екологічні. Вони безпосередньо чи опосередковано здійснюють вплив на зміни в освіті. Так, *соціальний компонент* суспільної системи:

- виявляє рівень дотримання конституційних гарантій працівників закладів ППО;
- віддзеркалює демографічні зміни в країні;
- обумовлює соціокультурну детермінованість інноваційного розвитку ППО;
- розкриває світові тенденції на національні виклики щодо освіти дорослих;
- дозволяє трансформувати глобалізаційні чинники у свідомості суб'єктів інноваційного пошуку;
- виявляє зміни у запитах громадян на освітні послуги держави.

До *економічного компонента* належать фінансово-технологічні ресурси та державна адміністративна система. Йдеться, насамперед, про:

- політику формування державного бюджету для підтримки змін у системі ППО;
- раціональне використання ринку новацій, який нині переповнює можливості освітніх реформ загалом та її складової, післядипломної освіти, зокрема;

- гнучке, оперативне, відкрите державне адміністрування нововведень у закладах ППО;
- організацію наукового супроводу з експертизою та оцінюванням результатів інноваційних процесів.

Стосовно першої позиції, а саме – питання фінансової підтримки змін в закладах ППО, то процес формування бюджету (як політична й управлінська сфери діяльності) повинен супроводжуватися виробленням єдиних спільних цілей щодо розподілу коштів.

Проблемним залишається питання планування змін у закладах ППО: нерідко хаотичне, необгрунтоване, з перевагою адміністративних новацій локального характеру. Та й загалом, напрями національних реформ у системі ППО чітко не визначені. Планування інституційного розвитку потребує відходу від констатування суто функціональних завдань підрозділів і формулювання натомість конкретних цілей з визначенням продуктів інноваційної діяльності.

Важливою вимогою формування інноваційного середовища ППО у контексті її економічної складової є раціоналізація інноваційної інфраструктури освітніх закладів. Це досягається шляхом створення відповідних структурних підрозділів (департаментів, аналітичних центрів, відділів тощо), які будуть сприяти забезпеченню навчального процесу підвищення кваліфікації.

Узгоджена діяльність між різними структурними підрозділами закладів ППО за принципами вертикальної та горизонтальної взаємодії (мережеве управління), відповідне інституційне забезпечення інноваційних процесів створить передумови для вироблення під час планування принципово нової системи заходів по реалізації інноваційної стратегії розвитку і самого закладу, і цілісної системи ППО.

Політичною складовою зовнішнього інноваційного середовища ППО є відповідні політичні сили, які безпосередньо впливають або визначають характер і способи діяльності безпосередніх учасників освітнього процесу інститутів. Як засвідчує практика освітніх реформ, зміни політичного контексту країни стають передумовою змін розвитку навчальних закладів. Такий вплив (тиск) політичних сил може бути тривалим у часі, не завжди прогнозованим і очікуваним педагогічною громадою та суспільством.

Негативні наслідки політичного тиску на систему ППО полягають у тому, що порушується системний і послідовний характер освітніх реформ, педагогічні працівники перебувають у стані постійного очікування й невизначеності, нівелюється креативний підхід до професійної діяльності.

Несприятливо політичні зміни позначаються й на інституційному управлінні. Воно поступово втрачає свою продуктивну, дієву силу. Професійна компетентність керівника підміняється його політичною заангажованістю і стає головним індикатором при відборі на посади працівників.

Основними механізмами подолання політичного тиску на систему ППО для ефективного розгортання реформ можуть бути:

- обгрунтовані кваліфікаційні вимоги (своєрідні стандарти професійної компетентності) до керівних кадрів ППО різного рівня та керування ними під час добору кандидатів на посади;
- розроблення і прийняття пакета нормативно-правових документів щодо відбору, підготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів для системи ППО; встановлення норми щодо залежності між якістю професійної компетентності слухача та його керівним зростанням;
- організація підвищення їхньої кваліфікації через новий зміст, технології і форми навчання;
- запровадження системи мотиваційних заходів щодо стимулювання керівників до освіти та самоосвіти.

Особлива роль в інноваційних процесах освіти належить *культурному* середовищу. Логічно «вбудований» у культурний простір суспільства, інноваційний освітній продукт здатний гармонізувати його, оновити формами і змістом як професійне, так і особистісне життя людей. Скажімо, основний продукт інститутів ППО – підготовлені кадри – здатні будуть реалізувати свою головну місію – забезпечити соціально-економічні реформи в країні.

Екологічний компонент зовнішнього середовища важливий з точки зору формування у суб'єктів інноваційної діяльності особливого ставлення до екосистем, складовою яких є й людина; усвідомлення взаємозалежності людини від природного середовища; встановлення комфортного клімату в навчальних закладах та освітніх установах. Саме людиноцентриська філософія освіти (В. Кремень) виступає провідною ідеєю збереження екологічного балансу між людиною та природою, а також між людьми. Фактори, які впливають на здоров'я педагогічних, науково-педагогічних працівників – учасників інноваційних процесів, стосуються, в основному: неузгодженості позицій щодо запровадження окремих адміністративних новацій, недостатнього рівня морального й матеріального стимулювання за результати інноваційної діяльності, відсутність належних умов праці тощо.

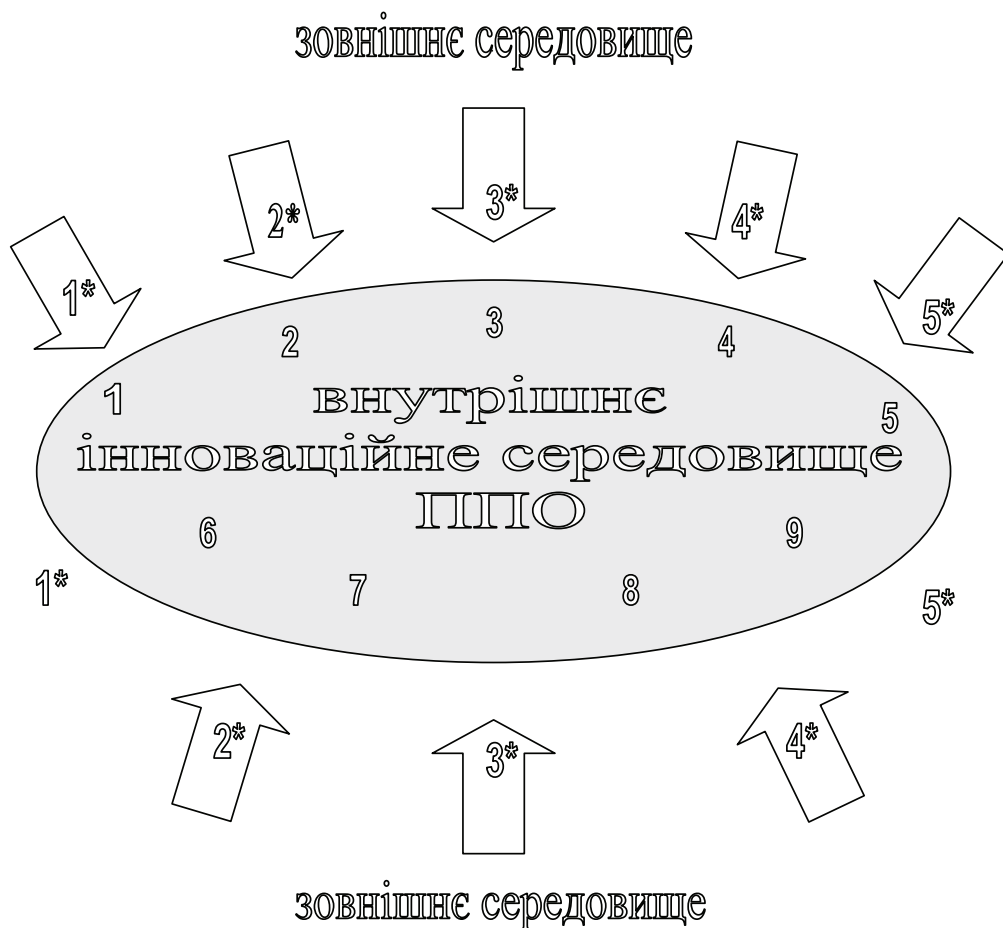
Внутрішнє інноваційне середовище розкриває ресурсний потенціал окремого навчального закладу (чи регіональної системи освіти), у т. ч. концептуально-стратегічну спрямованість його розвитку, інноваційну компетентність педагогічних працівників та керівників освіти, інформаційно-комунікаційну насиченість середовища і т. ін. Детальніше складові внутрішнього інноваційного середовища будуть описані у розділі 4.4.

Нижче, на рисунку 4.1 подаємо графічне зображення інноваційного середовища освіти та його взаємозв'язки.

Врахування зовнішніх чинників впливу на інноваційне середовище ППО дозволяє виявляти інноваційну спрямованість суспільного розвитку держави. Натомість, внутрішнє середовище – оцінити інноваційний потенціал системи чи окремого закладу в межах відповідного регіону.

Головна місія формування інноваційного середовища полягає у генеруванні інноваційних потоків та нарощенні інноваційного потенціалу як для окремого НЗ, так і для системи загалом. При цьому важливим залишається збереження і локальних, і адміністративних новацій. Результатом інноваційного середовища ППО є створення умов для вдосконалення інституційних форм реалізації інноваційної політики освіти, розроблення й впровадження організаційно-структурних моделей інноваційного середовища та технологій управління інноваційними процесами. Надзвичайно важливим залишається питання ресурсної підтримки (фінансової, матеріально-технічної, кадрової) освітніх змін і активності трансферу (поширення) інноваційних продуктів у системі.

Інноваційне середовище важливо розглядати також як засіб розвитку професійної компетентності педагогічних працівників та керівників освіти. Тому навчальні заклади та освітні установи з високим інноваційним статусом спільно з інститутами ППО мають бути забезпечені додатковими фінансовими можливостями і правом підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у частині передачі практичного досвіду.



Примітка:

* – фактори впливу зовнішнього середовища

(1* – соціальний, 2* – економічний, 3* – політичний, 4* – культурний, 5* – екологічний);

1-9 – складові внутрішнього інноваційного середовища ППО

(1 – концептуально-стратегічна спрямованість, 2 – широта охоплення, 3 – залученість до змін, 4 – формалізованість, 5 – упорядкованість, 6 – когерентність, 7 – інформаційно-комунікаційна насиченість, 8 – професійність, 9 – соціокультурна активність)

Рис. 4.1. Структура інноваційного середовища післядипломної педагогічної освіти

Інноваційне середовище окремого закладу важливо розглядати у контексті його наповнення інноваційними змістом і формами організації, в межах яких формується нова якість професійної науково-педагогічної та управлінської діяльності. Отже, інноваційне середовище створює потужний потенційний ресурс для розвитку та професійної діяльності кожного працівника освітньої галузі, кожного навчального закладу.

ЗМ 2.2. Критерії інноваційного середовища (Л. М.Ващенко)

Основними критеріями інноваційного середовища ППО є: стратегічна спрямованість, широта охоплення, інтенсивність, формалізованість, упорядкованість, когерентність, інформаційність, професійність, соціокультурна активність.

Так, *стратегічна спрямованість* інноваційного середовища характеризується визначеністю перспектив стратегії розвитку системи ППО та кожного окремого закладу, який забезпечує ПК працівників освіти; включенням керівних, педагогічних, науково-педагогічних кадрів до продукування, реалізації нововведень й оцінювання нових продуктів інноваційної діяльності. Основними показниками критерію є: наявність державної програми розвитку системи ППО та програм інноваційного розвитку закладів цієї мережі; наукове обґрунтування у визначенні стратегій розвитку, адміністративних і локальних новацій; форми роботи з педагогічними, науково-педагогічними колективами, навчальними закладами й освітніми установами як експериментальними об'єктами; встановлення стабільного соціального партнерства з органами державної влади і управління освітою для трансферу інноваційних продуктів у практику.

Широта охопленості інноваційного середовища віддзеркалює структурно-змістову характеристику системи ППО і вказує на включеність відповідних суб'єктів, об'єктів, процесів, явищ до реалізації нововведень; інтенсивність використання вітчизняного й міжнародного ринку освітніх новацій. Основними параметрами критерію є: обмін інноваційним досвідом між інститутами ППО України та зарубіжними закладами, які здійснюють ПК освітян; повноцінність ресурсного (фінансового, матеріально-технічного, кадрового) забезпечення інноваційних процесів; запровадження механізмів інвестування змін; наявність можливостей вибору слухачами інноваційного середовища, яке оптимально може забезпечити їхні навчальні інтереси та потреби. Такий вибір може стати реальним, коли між інститутами існують угоди про співпрацю, узгоджені навчальні програми, ведеться спільна науково-дослідницька робота тощо.

Інтенсивність інноваційного середовища ППО характеризується як міра насиченості інноваційних процесів різними чинниками, умовами, впливами у концентрованому вираженні. Для визначення рівня інтенсивності особливу роль відіграє здатність і готовність учасників змін відтворювати наукові, методичні, організаційні, адміністративні вимоги – як необхідні для успішної реалізації завдань інноваційної програми.

Важливим критерієм інноваційного середовища ППО є його рівень *формалізованості*, що характеризується наявністю творчих команд, готовністю ініціювати нові ідеї, розробляти програми і проекти, забезпечувати їх ефективне адміністрування, здійснювати планування реалізації освітніх ініціатив з урахуванням реалістичності заходів по виконанню, чітко визначеному розподілу ресурсів і методиці оцінювання, орієнтованій на результат. Для критерію формалізованості важливе значення має здатність виконавців відповідно до сучасних науково-технологічних можливостей презентувати інноваційний досвід.

Упорядкованість інноваційного середовища розкриває рівень керованості змінами в системі ППО, окремому закладі; узгодженості інноваційних процесів із загальною програмою розвитку, іншими елементами системи; матеріального і морального стимулювання. Стосовно організації навчання слухачів на курсах ПК завдання упорядкованості полягають у чіткому розмежуванні повноважень на етапах самого процесу організації, запровадженні форм документального оформлення процедур навчання; підготовці дидактичного матеріалу (навчальних/навчально-тематичних планів, навчальних програм, бази тестових завдань) для вхідного та вихідного оцінювання, завдань модульного контролю тощо.

Когерентність (узгодженість) інноваційного середовища характеризує рівень гармонійної інтеграції інноваційного середовища ППО із запитами та потребами особистості слухача, а також із впливом інших чинників середовища. Основними показниками критерію є регіональна, соціальна інтеграція, узгодженість інноваційного процесу із державною освітньою політикою, дотримання принципу наступності у співпраці з іншими навчальними закладами. Забезпечення когерентності виступає провідною ідеєю в організації навчання

слухачів на курсах ПК, зокрема у процесі відбору змісту навчання та підготовки навчальних/навчально-тематичних планів. Йдеться про необхідність узгодження змісту навчання з посадово-функціональними вимогами до професійної діяльності слухачів.

Питання *інформаційної* складової інноваційного середовища ППО та навчальних закладів цієї системи характеризує рівень їх інформаційного насичення. Джерелами інформаційного середовища є: повнота забезпеченості науково-методичною літературою, періодичними та фаховими виданнями вітчизняних і зарубіжних видань; вільний і стабільний доступ до глобальних освітніх мереж; наявність єдиної електронної системи управління; запровадження розвинених моделей дистанційного навчання; широке використання у навчальному та управлінському процесах інформаційно-комунікаційних технологій; активна діяльність викладачів у підготовці електронних навчальних посібників.

Професійність інноваційного середовища виявляється в інноваційній компетентності педагогічних, науково-педагогічних, керівних кадрів системи ППО забезпечувати зміни. Основними показниками інноваційної компетентності є вміння продукувати, реалізовувати нові підходи до змісту, форм, методів навчання слухачів на курсах ПК, забезпечувати чіткість і послідовність в організації процесу розгортання нововведень, здійснювати самооцінювання та самоконтроль власного й колективного інноваційного пошуку. Важливим показником професійності інноваційного середовища є налагоджена система підготовки педагогічних, науково-педагогічних працівників, керівників до професійної діяльності в умовах змін.

Нові підходи до організації навчання слухачів детерміновані *соціокультурними* процесами. Такий взаємозв'язок виявляється у здатності інноваційного середовища ППО/окремого навчального закладу враховувати основні чинники впливу:

- *загальнопланетарні*, в яких через ідеї глобалізації, екологічні проблеми, полікультурні тенденції повинна знайти відображення індивідуальна свідомість кожного суб'єкта освіти, індивідуальна відповідальність за те, що відбувається у світі, прагнення трансформувати їх у позитивну якість;
- *національні*, що полягають у необхідності врахування національної специфіки освіти, адміністративно-територіального типу розселення, природного середовища окремого регіону, його культурного і наукового потенціалу, поліетнічного/поліконфесійного характеру спільноти, приналежності до певних прогресивних рухів;
- *місцеві*, які відображають інтереси соціокультурних, професійних груп, громадських організацій і товариств, окремих суб'єктів освіти, державних органів місцевої влади щодо трансформацій освітньої галузі та вимог до якості професійної діяльності педагогічних і керівних кадрів освіти.

Водночас із високою мірою залежності навчання слухачів від факторів впливу, соціокультурна активність інноваційного середовища ППО/навчального закладу виявляється ще й у здатності впливати на соціокультурне середовище країни/регіону. Так, рівень професійної компетентності педагогічних, науково-педагогічних працівників, керівних кадрів освіти має важливе значення для успішного розгортання соціально-економічних реформ в Україні; створює реальні передумови для якісної підготовки фахівців у різних сферах виробництва; забезпечує розвиток соціально активної особистості, здатної творчо змінювати навколишній світ.

Отже, розвиток інноваційного середовища ППО та кожного окремого навчального закладу її системи є цілеспрямованою стратегією освітньої політики, в межах якої забезпечується її повноцінний перехід до нової, вищої якості. Продуктивність інноваційного середовища ППО залежить від:

- утвердження на державному рівні інноваційної стратегії розвитку післядипломної педагогічної освіти у межах нового законодавства та нових нормативних актів;
- прийняття Державної цільової Програми розвитку системи ППО до 2020 року;

- запровадження Стандартів підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних, керівних кадрів освіти з урахуванням компетентнісних вимог до їхньої професійної/посадово-функціональної діяльності;
- підвищення інноваційного потенціалу педагогічних, науково-педагогічних працівників, керівних кадрів, які забезпечують функціонування і розвиток закладів ППО;
- цілеспрямованого управління змінами в діяльності навчальних закладів;
- орієнтованості на інноваційний продукт як основний результат процесу змін та його поширення в педагогічній та управлінській практиці.

Розвиток інноваційного середовища навчальних закладів системи ППО потребує осучаснення навчального процесу підвищення кваліфікації освітан у післядипломний період відповідно до європейських стандартів професійної діяльності, потреб держави і суспільства, а також з урахуванням запитів самих освітан.

Таким чином, визначення інноваційної моделі організації навчального процесу в системі підвищення кваліфікації слухачів освітньої сфери, її максимальне наближення до практичного взірця залежить від усвідомлення значущості ролі інноваційного середовища післядипломної педагогічної освіти. Відсутність або наявність низького рівня інноваційного середовища деструктивно впливатиме на всі складові процесу організації навчання педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти.

Запропоновані у другому навчальному модулі критерії інноваційного середовища ППО відображають реальні можливості формувати їх як на інституційному, так і загальносистемному рівні. Перехід навчальних закладів у нові умови розвитку сприятиме їх структурній і функціональній перебудові.

ЗМ 2.3. Вимоги до організації кредитно-модульного навчання в закладах ППО (Н. Б. Ларіна)

Розробка та впровадження вітчизняної кредитно-модульної системи організації навчального процесу в системі ППО має свої специфічні особливості, які виявляються у меті, змісті, завданнях, принципах, функціях, властивостях, формах, методах, засобах. Так, організація навчального процесу в закладі післядипломної освіти на основі кредитної технології набуває таких ознак, які дають підстави розглядати її як систему навчання. Проте розробка будь-якої системи орієнтована на те, щоб вона, як дидактичний засіб, органічно «ввійшла» у процес навчання. Це вимагає дотримання вимог, які враховують специфічну мету такої системи й одночасно загальні цілі навчально-виховного процесу: освітні, розвиваючі, виховні.

Важливою дидактичною вимогою є *уточнення загальних завдань навчання, виховання та розвитку осіб, охоплених кредитними системами навчання, зумовлене переходом до нового інформаційного суспільства*. Становлення інформаційного суспільства супроводжується утвердженням феномену інформації як найважливішого продукту суспільної практики, фактору його розвитку, що визначає матеріальне виробництво, соціальні відносини, культуру комунікації, практично всі еволюційні процеси, радикально змінюючи зміст діяльності людини.

Інформаційне суспільство спричиняє не лише сильний соціальний, психологічний та культурний вплив на особистість, воно потребує нового світогляду: вміння бачити й розуміти інформаційну картину світу, спроможність виявляти й аналізувати об'єкти, процеси, явища природи у контексті характерної для них інформаційної насиченості. Оскільки вміння працювати з інформацією є одним із пріоритетних умінь сучасної людини, освітні технології мають сформувати в індивідуумі інтелектуальні вміння гнучкого, критичного мислення.

З огляду на такі вимоги, мета ППО полягає у забезпеченні умов для переходу освітнянської спільноти до інформаційно-технологічного суспільства через новаторство в навчанні, науково-методичній роботі, дослідницькій діяльності. Якість організації навчання у післяди-

пломний період підвищить рівень адаптованості слухачів до вітчизняного та міжнародного ринків праці, наблизить навчальний процес до особистісних потреб і запитів.

Такі суспільні цінності, як освіченість, здатність до саморозвитку та самовдосконалення, неперервне навчання і підвищення кваліфікації, вміння орієнтуватися у величезному інформаційному потоці, обслуговувати та використовувати інформаційні технології у власній професійній діяльності упродовж усього життя в нових умовах набуватимуть особливого значення. Слід застерегти від того, що винятково фаховий або надмірно інтелектуалізований підхід у підготовці спеціалістів може призвести до «тиражування самовідчужених особистостей».

Водночас необхідно відмітити, що інформаційна нерівність, породжує нерівність соціальну. Тому людина має бути готова до роботи в умовах суспільної нееквівалентності, «несправедливості» і «нерівності», зберігаючи при цьому високий рівень духовності, внутрішньої культури та гуманного ставлення до людей.

Одним із головних завдань ППО має стати подолання негативних тенденцій у формуванні системи цінностей освітян. Низка досліджень і освітня практика свідчать про те, що в нашій країні продовжується «загальна переорієнтація суспільства від цінностей колективізму до цінностей індивідуального життя, але в їх найгіршому вираженні. Це підтверджує недостатню реалізацію ідеологічної функції освіти, ... яка не забезпечує позитивність пріоритетної тенденції індивідуального існування».

Дидактичною вимогою реалізації мети ППО є *неперервна актуалізація змісту навчального матеріалу*. Це стосується як добору варіативних навчальних тем (за вибором навчального закладу, окремого слухача), так і змісту навчального матеріалу в межах кожного модуля, максимально наближеного до професійної діяльності. Під час відбору змісту навчального матеріалу доцільно дотримуватися наукових ідей і положень, визначених у розділі 1.1, й відповідних принципів: практико орієнтованого підходу, пріоритету розвиваючої функції навчання, диференціації, інформаційної ємності й соціальної ефективності, наукової обґрунтованості, системності, доступності.

Реалізація цих принципів у змісті навчання досягається через узгодження навчальних планів між викладачами кафедр (на міжкафедральному рівні), ученими, слухачами як споживачами освітніх послуг, роботодавцями, представниками адміністрації закладів ППО та ін. У сучасній моделі кредитного навчання на курсах ПК зміст навчального матеріалу має враховувати інваріанти, «що дають можливість продовжити освіту в будь-якому аналогічному навчальному закладі, або підвищити свою кваліфікацію за кордоном на основі певного закінченого модуля».

Кредитно-модульна технологія навчання висуває низку дидактичних вимог до змісту навчального матеріалу – *забезпечення обґрунтованого розподілу залікових кредитів серед усіх навчальних модулів і видів практичної підготовки, сегментації та фрагментації навчального матеріалу кожного модуля та змістових модулів, а також умов для ефективного визначення рівня опанування навчального матеріалу*.

Перша дидактична вимога полягає в урахуванні підходу, за яким навчальний матеріал одного модуля відповідає одному заліковому кредиту. Такий підхід не суперечить визначенню модуля як задокументованої завершеної частини професійної програми (навчальної дисципліни, практики, державної атестації), що реалізується відповідними формами навчального процесу, серед яких – контроль результатів навчання шляхом присвоєння залікових кредитів. Модуль може складатися з окремого змістового модуля, або з блоку змістових модулів, на які розбиваються розділи навчальної дисципліни.

Отже, на практиці може використовуватися два види модулів: перший вид – це ті модулі, опанування якими передбачає присвоєння залікових кредитів (1 модуль – 1 заліковий кредит,

у виняткових випадках, 0,5 залікового кредиту), тому до терміна «модуль» доцільно вживати уточнення «заліковий модуль» або «кредитний модуль»; другий вид – це змістові модулі, у межах яких вивчаються одне чи група споріднених фундаментальних понять, законів, явищ або, по-іншому, змістовий модуль – «система навчальних елементів, поєднаних за ознакою відповідності певному навчальному об'єктові» (залікові кредити за змістовими модулями не нараховуються). Відтак, до залікового модуля висувається вимога відповідності обсягу змісту навчального матеріалу, обсягу обов'язкових результатів навчання – компетенцій, заліковому кредиту. Натомість, до змістового модуля така вимога не обов'язкова.

Другою дидактичною вимогою є трансформація ролі та основних функцій викладача з переважно репродуктивно-інформаційних і контролюючих на інформаційно-пошукові, організаційні та консультативно-оцінювальні. Ця вимога зумовлена кількома обставинами. Насамперед, сучасною тенденцією до переходу на особистісно-орієнтовану освітню парадигму, педагогіку співробітництва, що серед іншого передбачає партнерську, а не авторитарну роль викладача у процесі надбання знань, перетворення слухача з об'єкта на суб'єкт навчання, розвиток його пізнавальної активності з розширенням джерел інформації (де викладач лише одне із таких джерел) та їх критичним осмисленням.

Поряд із цим інформаційне суспільство як суспільство знань об'єктивно призводить до стрімкого збільшення обсягів і достатньо швидкої втрати актуальності раніше набутих знань. Тому викладач не може претендувати на абсолютну істину, на вичерпне володіння якісними актуальними знаннями зі свого предмета, – він повинен мати право на незнання, на помилку і вміти організувати процес навчання за цих умов.

Особливості кредитної системи як специфічної навчальної технології вимагають збільшення частки самостійної роботи слухача за рахунок суттєвого зменшення аудиторного навантаження. Відтак, у викладача зменшується кількість часу на інформування слухачів, натомість виникає необхідність: інтенсифікувати процес навчання, переорієнтувати характер традиційних лекцій на оглядово-настановні заняття; проводити семінарські заняття та лабораторні роботи з акцентом на творчий пошук.

Щодо організаційної роботи викладача, то обов'язковою його складовою є усвідомлення суті кредитно-модульної технології, проведення відповідної пропедевтичної роботи зі слухачами щодо мотивації навчання в системі післядипломної освіти, володіння ефективними формами, методами та засобами організації початкової діяльності.

Третьою дидактичною вимогою є врахування індивідуальних особливостей слухачів, охоплених кредитними технологіями, яке здійснюється у двох напрямках: шляхом організації відповідної діагностики як суб'єкта навчального процесу та шляхом створення об'єктивних умов для самоаналізу, самодіагностики, адекватної самооцінки.

Перший напрям передбачає проведення опитувань, спостережень, рецензування самостійних робіт слухачів, аналізу результатів контрольних заходів, тестування. Слухач при цьому виступає як саморегульована система, яка відбирає важливу інформацію, відповідає на вимоги викладача, регулює власні пізнавальні потреби, інші чинники самопідготовки.

Другий напрям закономірно ув'язують з іншою вимогою – *логіко-дидактичним аналізом навчального матеріалу, його планово-тематичною організацією*. Реалізація цього напрямку вимагає структурованості навчального матеріалу в межах окремого модуля, терміну його вивчення, розподілу за заліковими та змістовими модулями. Тому за одиницю навчального процесу прийнято брати не окреме заняття, а систему занять, об'єднаних у змістовий або, що доцільніше, у заліковий модуль.

Особливістю цього шляху є різнорівневий розподіл навчальних вимог, зокрема теоретичних завдань та практичних вправ, у межах визначеної частини – змістового модуля. У такий спосіб створюються об'єктивні умови для самодіагностики, виникає потреба самоаналізу на кожному етапі навчання.

Очевидно, що передумовою різнорівневого розподілу навчальних вимог через навчальні завдання постає *завдання обов'язкових результатів навчання*. Високі вимоги до рівня знань та вмінь слухачів нерідко спричиняють падіння інтересу до навчання. Водночас однією із спонукальних передумов навчання є мотив досягнення успіху – основа для психологічної розробки «стратегії формування успіху». Щодо підвищення кваліфікації слухачів з використанням кредитного навчання, його результатами є комплекс загальних і спеціальних компетенцій, які включають знання, розуміння, навички і встановлюються для кожного окремого модуля і для програми в цілому.

Тому у накопичувальних кредитних системах визначення рівня результатів навчання доцільно здійснювати через рівні кредитів, які інформують про складність, творчість і глибину навчання. Показники (дескриптори) рівня – це визначення, що розкривають характеристики навчання. Визначення рівнів кредитів допомагатиме простежувати прогрес у навчанні в межах однієї кваліфікації, а також між програмами. За таких умов навчальні кредити стають практичними й корисними, оскільки пов'язані з рівнями навчання і надають подальшу інформацію стосовно його відносної складності і глибини.

2.4. Адаптація кредитно-модульного навчання до системи післядипломної педагогічної освіти (Л. І. Даниленко, В. Ф. Паламарчук)

Сучасна система післядипломної освіти – найбільш гнучка складова процесу фахового зростання людини, яка безпосередньо обслуговує швидкоплинні зміни у сфері виробництва і громадського устрою. Проблеми підготовки спеціалістів, підвищення їх кваліфікації та перепідготовки нині в усіх розвинених країнах світу визначаються як пріоритетні, оскільки безпосередньо пов'язані з економічним і культурним розвитком, соціальною стабільністю держави. Саме ефективне функціонування відповідної системи забезпечує у суспільстві високий рівень професіоналізму, сприяє гармонійному поєднанню суспільних і особистісних інтересів. Надання державою кожній людині реальних можливостей підвищити свою професійну кваліфікацію, привести її у відповідність до вимог ринкової економіки, за потреби засвоїти нові спеціальності є важливою складовою і гарантом демократизації суспільства.

Аналіз світового досвіду діяльності закладів освіти, які надають послуги у постдипломний період професійної діяльності людини, свідчить про наявність широкого кола проблем:

- необхідність поєднання особистісного розвитку з підвищенням професійного потенціалу;
- забезпечення випереджувального характеру професійної підготовки відповідно до зростаючих суспільних вимог;
- стимулювання неперервного фахового зростання;
- підготовка резерву кадрів для різних сфер соціально-економічного розвитку суспільства;
- створення ефективних технологій навчання й розвитку дорослих;
- поєднання галузевих вимог щодо розвитку кадрового потенціалу з потребою відтворення і збереження загальнолюдських цінностей;
- проведення наукових досліджень з акмеологічних та андрагогічних питань тощо.

Існуюча система ППО вимагає принципового реформування з урахуванням змін і традицій. Адаптація ППО до світових стандартів покликана забезпечити системі стратегію виходу з існуючого стану до інноваційного. Це означає, що система ППО в Україні повинна:

- бути орієнтованою на розв'язання перспективних завдань освіти, зокрема щодо оволодіння працівниками освіти ІКТ, позитивним досвідом інших; відкритою в оцінюванні досягнень, розробленні й захисті власних інноваційних проєктів; мати вільний вибір місця, форм, термінів навчання;
- спрямовуватись на подолання суперечностей між: консервативними нормами ПК та необхідністю постійної модернізації знань, умінь, усвідомлення проблем педагогічної

діяльності у контексті нових потреб освіти, суспільства; значним підвищенням об'єктивних вимог до фахового рівня та неготовністю значної частини фахівців до відповідних змін; традиційними підходами до ПК, що історично склалися в Україні, та сучасними тенденціями, глобалізаційними вимірами;

- стати універсальною, соціально детермінованою сутністю педагогічної професії, індивідуальною за характером педагогічної праці, у межах діяльності якої педагогічний працівник розглядається як особистість, яка реалізує право професійної автономії, несе відповідальність за результати своєї роботи, знаходиться у стані неперервного професійного розвитку і саморозвитку;
- оновити інфраструктуру, здатну забезпечувати професійні потреби педагогів упродовж життя в умовах формування ринку освітніх послуг;
- модернізувати технологічний парк педагогічної освіти адекватно до вимог суспільства, яке стрімко змінюється;
- сприяти розвитку громадянського суспільства через залучення до ПК неурядових професійних організацій, громадських спільнот, міжнародних центрів тощо;
- оновити нормативно-правову базу освіти дорослих згідно з вимогами демократичного суспільства;
- модернізувати управління системою ППО.

Водночас необхідно забезпечити ПК працівників системи освіти, їх наукове й особистісне зростання. Це потребує вирішення таких завдань, як:

- поєднання (взаємозв'язок, взаємодоповнення) професійного й особистісного зростання, формування мотивації неперервного саморозвитку;
- розширення міри усвідомлення фахівцем різноманітних подій, що виникають і відбуваються на всіх напрямках і рівнях його взаємодії зі світом (загальнолюдських, професійних, особистісних), проникнення в їх глибинні смисли;
- формування сучасного стилю мислення з його характерними ознаками: системністю, гнучкістю, динамізмом, перспективністю, історичною об'єктивністю, концептуальністю тощо;
- підвищення толерантності, неупередженого ставлення до інших людей та їхніх дій, прагнення до конструктивного співробітництва, відмова від конфронтації;
- «опредмечення» теоретичного знання й узагальнення життєвого досвіду;
- засвоєння ефективних стратегій і технік самореалізації, життєтворчості в провідних сферах життя (професійній діяльності, соціальному середовищі тощо);
- опанування тими складовими професійної діяльності, які за різних обставин не були засвоєні раніше, напрацювання прийомів компенсації або подальшого розвитку тих якостей, що є недостатньо сформованими;
- створення власної системи діяльності, в якій органічно поєднуються індивідуальні якості та нормативні вимоги.

Головною метою розробки стратегічних напрямів і завдань розвитку системи ППО України у контексті її наближення до загальноєвропейських стандартів є визначення основних напрямів і шляхів подальшої її розбудови, покликаної забезпечити високий рівень професійної зрілості та компетентності керівних, методичних, педагогічних, наукових та науково-методичних кадрів загальної, професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти; їх підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, стажування, навчання в аспірантурі і докторантурі за світовими стандартами; розвиток закладів і установ освіти як реальних суб'єктів вітчизняної і світової культури, конкурентоспроможних, здатних утримувати гідне місце на світовому ринку освітніх послуг.

Система ППО повинна максимально пристосуватися до нових умов, бути релевантною, ефективною та результативною у виконанні таких завдань, як:

- забезпечення громадянам України можливості реалізації конституційного права щодо набуття професійних кваліфікацій у галузі педагогіки, психології, управління соціальними системами згідно з їхніми інтересами й здібностями;
- задоволення поточних і перспективних потреб країни у висококваліфікованих та конкурентоспроможних працівниках закладів і установ системи освіти;
- сприяння державній політиці зайнятості населення в умовах нестабільної ринкової економіки.

Діяльність закладів ППО ґрунтується на стратегіях функціонування й розвитку. Стратегію функціонування забезпечує традиційна система, стратегію розвитку – інноваційна. Характеристика традиційної та інноваційної складової системи ППО розкрита у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Характеристика традиційної та інноваційної складової системи післядипломної педагогічної освіти

<i>Традиційна система</i>	<i>Інноваційна система</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
Централізоване управління	Трансформація системи відбувається за підтримки суспільства (об'єднання зусиль державних, недержавних організацій, засобів масової інформації тощо)
Інституційна обмеженість	Система як основа формування знання упродовж життя для всіх працівників освіти об'єднує навчальні заклади (школи, ВНЗ, ПТНЗ) в єдиний освітній простір
державне фінансування	Запровадження багатоканального фінансування системи
Орієнтація на планові потреби у підвищенні кваліфікації ПП (1 раз на 5 років)	Орієнтація на реальний попит, можливості, потреби області, району, закладу, установи освіти, кожного працівника
Взаємозв'язок між плановим ПК та черговою атестацією ПП	Взаємозв'язок між професійним розвитком педагогів і розвитком організаційної спроможності НЗ
Недостатня увага до індивідуальних потреб ПП та освітніх організацій	Фінансова, управлінська, педагогічна автономія НЗ в умовах децентралізації
Опора на компенсаторну (ліквідація недоліків загальної і професійної підготовки) й адаптивну (оперативна переорієнтація на зміни в освітній галузі і суспільному житті) функції	Зміна функцій відповідно до запитів реформ, розширення сфери освітніх послуг (тестування, експертиза, моніторинг тощо) різними суб'єктами освітньої діяльності
Самодостатня система закритого типу, відірвана від реальних потреб регіону, НЗ, ПП	Відкрита система максимально наближена до споживача освітніх послуг
Механізми саморозвитку і самоосвіти ПК недостатньо застосовані	Опора на неперервну самоосвіту ПП з використанням науково-організаційного потенціалу підрозділів інститутів ППО

1	2
Переваги інструктивно-методичних видів діяльності викладачів інститутів ППО (переважно через лекції, консультації)	Перехід до активної підтримки ПП в освоєнні нових ролей, які передбачає реформа освіти (дослідник власної професійної діяльності, учасник або лідер проблемної групи, учасник групи стратегічного планування тощо)
Обмежене коло учасників системи	Розширення учасників за рахунок тих, хто навчається (батьків, членів шкільних та опікунських рад, адміністративних кадрів та ін.)
Навчання переважно на очних курсах ПК	Використання дистанційного навчання, ресурси якого забезпечуються міжнародними, національними провайдером, оригінальними мультимедійними програмами тощо
Переваги аудиторних занять і вербальних методів подання інформації	Розширення форм навчання (взаємонавчання, педагогічне дослідження, засвоєння і експертиза педагогічних новацій, колективна творчість з батьками, учнями, іншими вчителями тощо)
Формування змісту навчання державними нормативними інструкціями без залучення педагогічної спільноти	Залучення всіх партнерів освітнього процесу до визначення функцій, професійних вимог, нових ролей педагога, а також комплектування змісту ППО

Отже, якісні зміни в діяльності закладів ППО повинні відбуватися у двох напрямках. Перший супроводжується розвитком реформ правового простору освітньої системи, насамперед, через прийняття Закону України про післядипломну освіту, який би унормував кращий європейський досвід освіти дорослих і визначив політику підготовки та кваліфікаційного зростання фахівців в Україні. Другий напрям передбачає запровадження інноваційної моделі організації навчального процесу в закладах післядипломної педагогічної освіти з урахуванням компетентнісного підходу до формування змісту навчання слухачів, адаптації елементів кредитно-трансферної системи, передусім, кредитно-модульної форми навчання слухачів.

ЗМ 2.5. Зміст навчання на компетентнісній основі (В. І. Маслов, Л. М. Ващенко)

Роль і значення компетентнісного підходу в теорії і практиці підготовки й підвищення кваліфікації працівників освіти зростає відповідно з вимогами сучасного ринку праці до професійної діяльності. Компетентність, згідно з латинською *competens* (*competentis*), означає добру обізнаність, володіння знаннями. У сучасних європейських дослідженнях «компетентність» визнають як інтегровану якість, що виражає здібності людини самостійно застосовувати у відповідному контексті різні елементи знання й уміння (Організація економічного співробітництва і розвитку, 1996 р.). Набуваючи дедалі більшого поширення в українській педагогічній теорії й практиці, «компетентність» розглядається як інтегрований результат освіти, присвоєний особистістю, що передбачає зміщення акцентів з накопичення нормативно визначених знань, умінь та навичок на формування і розвиток умінь діяти, застосовувати досвід у проблемних умовах (Бібік Н. М., 2010 р.).

Міжнародні експерти Європейського Союзу з питань освіти і науки (Петров Н., 2008 р.) виокремлюють три типи компетенцій: ключові (або загальні), наскрізні та професійні компетентності. До ключових компетентностей О. Савченко відносить ті, якими людина має опанувати у процесі шкільного навчання, а саме: уміння вчитися (навчальну), громадянську, загальнокультурну, ІКТ-компетентність, соціальну, підприємницьку, здоров'язберігаючу тощо (2004 р.). Наскрізними визнано компетентності, які є важливими (при цьому не

обов'язковими) для значної частини секторів економіки, скажімо, володіння іноземними мовами, інформаційними технологіями, і які забезпечуються сферою освіти. До професійних компетентностей належать ті, що мають безпосередній стосунок до сфери виробництва (професійної діяльності людини) і якими кожен індивідуум повинен володіти.

Отже, професійна (посадово-функціональна) компетентність розглядається як теоретична, технологічна (практична), а також моральна і психологічна готовність особистості виконувати функції, що входять до її обов'язків і прав відповідно до посадових повноважень (адміністративно-управлінських) або певної професійно-фахової діяльності – викладацької, наукової тощо) (Маслов В. І., 2011 р.).

Натомість, компетенція – це законодавчо або нормативно визначене коло повноважень та прав особистості здійснювати відповідні дії у межах конкретної посади або професійної діяльності, яка передбачає відповідальність за якість і результати своєї роботи.

Тому компетенції доцільно розглядати як упорядковану сукупність, методологічних, загальнотеоретичних, спеціально-теоретичних (фахово-професійних) знань та адекватних для їх реалізації технологічних умінь об'єктивно необхідних для якісної діяльності особистості, яка обіймає конкретну посаду або працює у професійно-фаховій сфері (науково-викладацькій, науковій, на посаді методичного працівника, вчителя, вихователя та ін.). Визначені, теоретично обґрунтовані і систематизовані компетенції є науковою основою, об'єктивно необхідною для формування і подальшого розвитку компетентності особистості у конкретній сфері діяльності відповідно до її посадово-функціональних обов'язків або професійно-фахової спрямованості, а також для оцінки ступеня готовності до виконання відповідних обов'язків.

Компетентнісний підхід, як наукова концепція, покладена в основу мети, змісту, методів та організації навчання, діагностики рівнів готовності і відповідності особистості до ефективної діяльності на відповідній посаді або в конкретній професійно-фаховій сфері.

Міжнародні інтеграційні процеси у сфері освіти, зростаючі вимоги на ринку праці до якості освітніх послуг, а отже до професійної діяльності П, НП та ККО, спонукають поглиблювати питання теорії і практики діяльності системи післядипломної педагогічної освіти стосовно підвищення професійної (посадово-функціональної) компетентності освітян різних категорій.

Концептуально розвиток посадово-функціональної (професійної) компетентності працівників (керівників) освіти базується на розвитку у них відповідних цінностей, знань, умінь та навичок їх практичного застосування. Отже, зміст, організація навчання, технології (методи) навчання, а також суспільні, науково обґрунтовані вимоги до психологічних та морально-етичних якостей особистості, як об'єктивно необхідні елементи ефективного виконання посадово-функціональних (професійно-фахових) обов'язків, є структурними складовими стандарту компетентності.

Загальними складовими посадово-функціональної (професійно-фахової) компетентності особистості є: концептуальна, нормативно-правова, змістовна, організаційно-технологічна, оціночно-аналітична (діагностична).

У концептуальній складовій відображаються головні положення щодо мети і основних напрямків змісту діяльності відповідного посадовця або фахівця, принципи побудови моделі компетентності, її структура та теоретичне обґрунтування з визначення змісту компетентності, його систематизації.

Нормативно-правова складова компетентності відображає законодавчо-нормативні, інструктивні засади діяльності відповідно до конкретної посади, фахової діяльності особистості, правову основу її повноважень та обов'язків.

Змістова складова компетентності містить науково обґрунтовану, систематизовану та структуровану сукупність теоретичних положень (знань), відповідних видів, форм, методів діяльності (умінь та навичок практичного застосування знання), відображене у практичній діяльності ставлення (відношення), що спільно повинні забезпечити ефективну роботу конкретного працівника.

Організаційно-технологічна складова містить засоби організації навчального процесу, його види, форми, методи тощо.

Оціночно-аналітична складова компетентності спрямована на отримання достовірної, обґрунтованої інформації про рівні розвитку компетентності на всіх її етапах.

Зміст компетентності є провідним у системі підвищення кваліфікації фахівця і повинен визначатися на основі аналізу нормативно-правової, регламентуючої, сертифікуючої, посадово-інструктивної документації, а також професіограм, якщо вони існують для певних категорій посадовців і фахівців. Важливим для визначення змісту компетентності є вивчення за допомогою різних методів (спостереження, інтерв'ю, тестування, анкетування та ін.) безпосередньої діяльності особистості в конкретних типових та формалізованих умовах. Отримана інформація має бути проаналізована досвідченим фахівцем для визначення змісту і обсягу теоретичної, нормативно-правової, фахової основи (відповідного знання), форм, методів, технологій (конкретних умінь, навичок), а також ставлення до предмета діяльності, необхідних для здійснення посадово-функціональних (професійно-фахових) обов'язків.

Відібрана на основі аналізу сукупність інформації, що повинна забезпечувати якісне виконання прав та обов'язків (повноважень), структурується та систематизується згідно з головними напрямками діяльності особистості (цільові функції). Структуризація та систематизація змісту компетентності є раціональною й ефективною у системі підвищення посадової і професійно-фахової кваліфікації працівників освіти. Насамперед це стосується так званого базового професійно-посадового, фахового компонента (складової) компетентності.

Для опису компетентності важливо враховувати й інші складові, залежно від конкретної посади і фаху працівника. Наприклад, для керівників ЗНЗ пропонуються такі додаткові компетентності: ціннісно-сміслова, громадянська, нормативно-правова, екологічна, інформаційно-комунікативна, мовна, психологічна, які, своєю чергою, мають певну структуру, що складається з опису цілеспрямованості змістовної компетентності і модулів змісту, в яких розкривається структура даної компетентності, а у кожній структурі модулю відображаються вже деталізовані теми та форми їх реалізації, які використовуються для розробки навчально-тематичних планів, програм, визначення тематики випускних робіт, діагностичних методик тощо.

Нижче, у таблиці 2.2, наводимо приклад профілю посадово-функціональної компетентності керівника ЗНЗ.

Профілі посадово-функціональної компетентності керівника ЗНЗ (проект)

Таблиця 2.2

<i>Компетентності</i>	<i>Цільова спрямованість компетентності</i>	<i>Зміст розвитку компетентності</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Ціннісно-сміслова	<p><i>Знання:</i> закономірностей та особливостей розгортання освітніх реформ у міжнародній практиці та в Україні; теорії й практики управління соціальними системами і процесами.</p> <p><i>Вміння/навички:</i> аналізувати досвід регіональних, національних, міжнародних освітніх реформ, сучасний стан і тенденції розвитку навчального закладу; здійснювати раціональне планування розвитку НЗ, забезпечувати лідерство, формувати інноваційне середовище, підтримувати педагогічну ініціативу.</p>	Освіта для демократичного громадянства. Державна політика та управління освітою. Інтеграційні процеси української школи.

Ціннісно-смыслова	<i>Ставлення:</i> усвідомлювати роль демократії, рівності, ініціативи, відповідальності як основних цінностей діяльності керівника.	
Громадянська	<i>Знання:</i> соціально-економічні закономірності суспільного розвитку, сутність і тенденції суспільно-політичних процесів <i>Вміння/навички:</i> відстоювати професійні інтереси педагогічної спільноти; встановлювати соціально-ефективне партнерство із внутрішнім і зовнішнім середовищем. <i>Ставлення:</i> усвідомлення потреби щодо залучення громадськості у вирішенні питань шкільного життя, встановлення норм відповідальності представників громад за прийняті рішення.	Громадсько-політичні процеси в освіті. Релігійні конфесії та їх вплив на суспільні явища. Виховання громадян на в школі.
нормативно-правова	<i>Знання:</i> законодавчих положень у сфері освіти, управління НЗ, адміністративної, фінансово-господарської діяльності, роботи з кадрами, взаємодії з різними установами. <i>Вміння/навички:</i> приймати доцільні управлінські рішення <i>Ставлення:</i> до законодавства як основної норми професійної діяльності.	Законодавча база освіти України. Нормативні основи управлінської праці керівника НЗ.
Екологічна	<i>Знання:</i> про формування екосистем та взаємозалежність природного середовища та людиною; організацію здорового способу життя; фактори впливу на здоров'я людей; охорону праці та санітарно-гігієнічні норми навчання; умов БЖД у НЗ. <i>Вміння/навички:</i> організувати безпечне шкільне середовище. <i>Ставлення:</i> усвідомлене ставлення до здоров'я людини та екології навколишнього середовища.	Екосистеми, охорона природного середовища. Безпечна життєдіяльність людини. Здоров'язбережувальні технології навчання.
Інформаційно – комунікативна	<i>Знання:</i> теорії й практики розгортання інформаційних потоків; технологій роботи в мережі Інтернет, електронних освітніх ресурсів, освітніх порталів. <i>Вміння/навички:</i> пошуку інформації в WWW, роботи з електронною поштою і телеконференціями; організації спілкування в мережі, користуватися офісними технологіями, ІКТ в управлінні НЗ. <i>Ставлення:</i> усвідомлення закономірностей розвитку ІКТ, уявлення про адміністрування діяльності НЗ засобами ІКТ.	Основні засади теорії інформації. ІКТ в управлінській діяльності.

мовна	<p><i>Знання:</i> державної мови, іноземної мови; національної та зарубіжної культури; ділового адміністрування</p> <p><i>Вміння/навички:</i> вільне володіння державною та однією з європейських мов; прийомами ділового спілкування; вміння переконувати колектив.</p> <p><i>Ставлення:</i> сприйняття культури і традицій різних націй, народностей, толерантність у стосунках до носіїв інших культур.</p>	Ділова мова. Адміністрування в управлінській діяльності. Іноземні мови, рівень володіння.
Психолого-педагогічна	<p><i>Знання:</i> вікових закономірностей розвитку людини; педагогічної теорії й практики, педагогічної психології; психологічних основ управління колективом;</p> <p><i>Вміння/навички:</i> Забезпечувати умови для успішної соціалізації учня/дорослого; здатність створювати сприятливий морально-психологічний мікроклімат у колективі, запобігати виникненню конфліктних ситуацій.</p> <p><i>Ставлення:</i> усвідомлення ролі психолого-педагогічного знання в управлінні учнівським та педагогічним колективами.</p>	Соціальна педагогіка і психологія. Педагогічна психологія. Психологія управління.
Організаційна	<p><i>Знання:</i> основ управління НЗ; теорії й практики управління інноваційними процесами; теорії лідерства.</p> <p><i>Вміння/навички:</i> адміністрування в діяльності НЗ; використання сучасних технологій в управлінні ЗНЗ; володіння механізмами дослідницької діяльності.</p> <p><i>Ставлення:</i> усвідомлення взаємозалежності між ефективними формами та якістю управління НЗ</p>	Теорія лідерства. Управління інноваційними процесами. Адміністративна діяльність у НЗ. Фінансово-господарська автономія школи. Соціальне партнерство.

Визначені компетентності, відповідно до основних структурних складових (знання, вміння, ставлення), містять систематизовану мінімальну сукупність об'єктивно необхідних методологічних, теоретичних, технологічних знань та практичних умінь, які повинні забезпечувати здійснення прав та обов'язків конкретних керівників. Зміст розвитку компетентностей передбачає упорядкування навчального/навчально-тематичного плану за модульним принципом у межах кредитно-модульного навчання.

ЗМ 2.6. Нові форми організації підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти (Л. І. Даниленко)

На сучасному етапі розвитку вітчизняної освіти для підвищення кваліфікації П, НП та ККО характерним є перехід від традиційної (очної) форми організації навчання на інноваційну (очно-дистанційну, кредитно-модульну, кредитно-трансферну).

Охарактеризуємо ці зміни.

Так, *очно-дистанційна форма* підвищення кваліфікації П, НП та ККО, що обґрунтована групою вітчизняних науковців під керівництвом В. В. Олійника, знайшла практичне застосування в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти (ЦІППО) та Інституті

відкритої освіти (ІВО) ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», а також окремих обласних інститутах післядипломної педагогічної освіти (ОІППО).

Її головна мета – забезпечення широкого доступу населення до освітніх ресурсів і створення умов для безперервного навчання шляхом розвитку системи дистанційного навчання на основі новітніх педагогічних, інформаційних та телекомунікаційних технологій. Особливими ознаками очно-дистанційного навчання є:

- поєднання елементів очного, заочного та вечірнього навчання слухачів на основі сучасних інформаційних технологій, зокрема, комп'ютерних;
- широкий доступ особистості до кращих вітчизняних та світових освітніх ресурсів;
- отримання освітньої, професійно-орієнтованої та особистісно-значущої інформації педагогічним працівником упродовж його життєдіяльності;
- послідовність реалізації змісту підвищення кваліфікації в період очної та дистанційної компоненти навчання;
- організація самонавчання та самостійної роботи найдоступнішим для слухача способом тощо.

В умовах інноваційного розвитку ППО однією із важливих форм є *кредитно-модульне* навчання, яке характеризується обліком трудомісткості навчальної роботи слухачів у кредитах. За основу в ній приймається накопичувальна система ECTS (Європейська кредитно-трансферна система).

Кредитно-модульне навчання ґрунтується на:

- концепції модульного навчання, накопичення змістових кредитів;
- принципах відбору практико-орієнтованого і компетентнісно спрямованого змісту навчання;
- технологіях моніторингу знань, умінь і досвіду педагогічних працівників на засадах кваліметрії, діагностування їхнього рівня когнітивного домену на засадах таксономії Блума;
- методиках проведення навчальних тренінгів, віртуальних навчальних занять із застосуванням комп'ютерних засобів навчання, діалогових форм та інноваційних методів навчання.

Характерна особливість впровадження кредитно-модульного навчання на курсах підвищення кваліфікації (розпочато у 2008 році) полягає в чіткому визначенні складових професійної програми для кожної категорії слухачів та оцінюванні кожної з них за вагомістю і європейською шкалою оцінювання навчальних досягнень.

Кредитно-модульна форма навчання у підвищенні кваліфікації ПП характеризується процесом створення і реалізації навчальних планів з розвитку їх професійної компетентності відповідно до професійних категорій і посад. Тому й розробляється за змістовими модулями, в основу яких покладено основні вимоги до педагогічної професії та професійні потреби педагогічних працівників.

Розробка навчальних планів підвищення кваліфікації ПК здійснюється на модульній основі з присвоєнням кожному навчальному модулю відповідної кількості кредитів, враховуючи при цьому, що один кредит складає 30 академічних годин.

Нормативно-регулятивною базою кредитно-модульного навчання є:

- рішення Колегії Міністерства освіти і науки України від 28 лютого 2003 р. (протокол №2/3–4) та від 24 квітня 2003 р. (протокол №5/5–4);
- накази МОН України від 23.01.2004 р. №48 «Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу», від 23.01.2004 р. №49 «Про затвердження Програми дій щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України на 2004–2005 роки», від 21.05.2004 р. №414 «Про запровадження у вищих навчальних закладах дисципліни «Вища освіта і Болонський

процес», від 20.10.2004 р. №812 «Про особливості впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу», від 30.12.2005 р. №774 «Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу»;

- Тимчасове положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі фахівців, затвердженого МОН України від 23.01.2004 р. №48, в якому передбачено запровадження з 2004/2005 навчального року педагогічного експерименту, а з 2005/2006 н. р. – повного запровадження кредитно-модульної системи навчання у ВНЗ III–IV рівнів акредитації.

Згідно з вимогами нормативної бази вищої освіти, до якої належить післядипломна освіта і система підвищення кваліфікації ПК, навчальні плани з підвищення кваліфікації можуть включати: назви навчальних модулів; назви тем у навчальному модулі (навчальних кредитів); перелік видів занять у навчальному модулі; перелік тематики спецкурсів за вибором для різних форм навчання – очної, дистанційної, самостійної; перелік тематики випускних робіт; перелік запитань до заліку чи екзамену; перелік тестових завдань до залікових навчальних модулів; тест для перевірки рівня професійної компетентності педагогічного працівника; план проведення конференції з обміну досвідом та виїзних занять; перелік завдань для навчального практикуму; список рекомендованої літератури для самоосвіти.

Навчальні кредити (навчальні теми) характеризуються трудомісткістю (обсягом і якістю) навчальної діяльності слухачів курсів підвищення кваліфікації і можуть складати (на відміну від вимог до вищої освіти) від 8 до 30 годин.

Залікові кредити враховують всі види навчальної роботи (лекції, семінари, круглі столи, тематичні дискусії, практичні заняття, тренінги, спецкурси, навчальну практику, самостійну роботу на дистанційному етапі тощо) і забезпечують уніфікований підхід до визначення трудомісткості навчальної діяльності слухачів курсів підвищення кваліфікації.

Розроблення модульного навчального плану ПК педагогічних працівників, присвоєння кожному модулю вагомості у кредитах, запровадження технології оцінювання навчальних досягнень слухачів курсів є важливим завданням, яке потребує відповідної підготовки науково-педагогічних працівників ІППО та розробки якісно нових науково-методичних й інструктивних матеріалів.

Такі підходи до навчання апробуються в окремих ОІППО як експериментальні й розглядаються як перший етап у запровадженні *кредитно-трансферної системи*. Як і кредитно-модульна, кредитно-трансферна система навчання ґрунтується на засадах ECTS і передбачає створення єдиної міждержавної процедури виміру та порівняння між закладами післядипломної освіти результатів навчання слухачів курсів підвищення кваліфікації, мобільності і прозорості результатів їх навчання; забезпечує накопичення і трансфер залікових кредитів; враховує оцінки всіх видів робіт слухачів, зазначених у навчальній програмі; ґрунтується на інформації (стосовно навчальних програм і здобутків слухачів), взаємній домовленості (угоді) між закладами – партнерами і слухачами та використанні залікових кредитів, що визначають його навчальне навантаження.

В межах даної системи забезпечуються індивідуальні професійні потреби слухачів, що потребує обов'язкового запровадження індивідуальних навчальних планів-графіків. Індивідуальний план-графік ПК слухача відображає структурно-логічну схему навчального плану тієї категорії слухачів, до якої належить даний слухач. В індивідуальному плані-графіку відмічаються навчальні модулі (теми), обов'язкові (інваріантні) для слухача. Їх вагомість має становити не менше 50 % від навчального плану. Варіативні (трансферні) навчальні модулі (теми) можуть бути замінені на інші види самостійної роботи на будь-якому з етапів навчання (очному чи дистанційному), спрямовані на його професійний розвиток.

Трансферні (варіативні) навчальні модулі (теми), виконані слухачем самостійно, мають бути підтверджені відповідними науково-методичними документами (програмою конфе-

ренції, матеріалами конференції, ксерокопією наукових чи науково-методичних розробок тощо) і зараховані як частина залікових кредитів. Їх вагомість має складати другу половину навчального навантаження слухача, що відповідає базовому навчальному плану.

Кредитно-трансферна модель підвищення кваліфікації педагогічних працівників є інноваційною і привносить якісні зміни у традиційну систему навчання. Вона сприяє:

- підвищенню рівня відповідальності за власний вибір у навчанні фахівця, прискоренню темпу його власного професійного розвитку та розвитку навичок самоосвіти;
- зміні пріоритетів у діяльності з ретрансляції фундаментальних наукових знань до партнерства у здобутті ним нових складових професійної компетентності, таких як – комунікативні, інформаційні, особистісно-ціннісні, організаційні тощо;
- зміні підходів і принципів до організації навчального процесу шляхом розроблення модульних навчальних планів та залікових кредитів.

Кредитно-трансферна система підвищення кваліфікації в інститутах ППО може бути реалізована за таких умов:

- *організаційних* – через запровадження індивідуальних планів-графіків навчання слухачів; систематичне вивчення і врахування професійних запитів слухачів курсів ПК стосовно змісту навчання; укладання угод із різними закладами-партнерами для виконання трансфертних модулів; запровадження нової форми навчального контракту зі слухачем, провідною кафедрою, відділом організації навчання, організацією-партнером;
- *педагогічних* – через оновлення функцій викладачів ППО з переважно репродуктивно-інформаційних і контролюючих на інформаційно-пошукові, організаційні, консультативно-контролюючі; створення творчих груп серед науково-педагогічних працівників ППО для експертизи базових навчальних планів ПК відповідної категорії слухачів.

Означені форми ПК – очно-дистанційна, кредитно-модульна, кредитно-трансферна – є такими, що належать до інноваційних. Комунікаційні, теле-, супутникові, радіо-, TV, ЗМІ, комп'ютерні віднесено до інноваційних методів навчання. Інноваційними технологіями щодо оцінювання динаміки змін професійної компетентності слухачів обрано діагностувальні методики (на засадах таксономії Блума, компетентнісного підходу, кваліметрії, моніторингу якості ПК).

Розробка універсальної (інноваційної) моделі ПК педагогічних працівників ґрунтується саме на об'єднанні цих форм організації навчання, методів, засобів і технологій навчання й оцінювання.

Критеріями її інноваційності виступають економічний, соціальний, науково-технічний, організаційний, екологічний та інші ефекти. З *економічної* точки зору дана модель передбачає запровадження багатоканальної системи фінансування (грантову, спонсорську, персональну тощо). Із *соціальної* – у педагогічного працівника підвищується соціальний захист щодо об'єктивного оцінювання рівня його професійної компетентності у зв'язку з наближенням результатів навчання в ППО до вимог професійної діяльності. З *науково-технічної* – має максимальне наповнення сучасними комп'ютерними і комунікаційними технологіями навчання, педагогічними інноваціями у вигляді оновленого змісту, форм, методів і технологій навчання. З *організаційної* – слухач має можливість самостійного вибору власного темпу навчання і траєкторії професійного розвитку; з *екологічної* – максимально зручні умови для самостійного навчання.

Основними перешкодами у запровадженні *накопичувальної системи* є відсутність в обласних інститутах ППО:

- єдиного концептуального підходу до процесу організації навчання в закладах освіти;
- достатньої комп'ютерної і технологічної бази для забезпечення дистанційного етапу навчання;

- підготовлених науково-педагогічних працівників до роботи в умовах індивідуального консультування слухачів в очній і дистанційній формах навчання, проведення Інтернет-занять;
- достатньої науково-методичної бази для самостійного навчання слухачів з питань підвищення фахового рівня;
- психологічної готовності слухачів навчатися за індивідуальними планами-графіками і самостійно вибирати зміст навчання за запропонованими модулями.

Модульний самоконтроль

- 1) Назвіть основні структурні елементи інноваційного середовища вітчизняної системи ППО.
- 2) Визначте рівень інноваційного середовища у закладі ППО Вашої області. Проаналізуйте його.
- 3) Підготуйте графічні схеми інноваційного середовища інститутів ППО на основі емпіричних даних.
- 4) Наведіть приклади прогресивного досвіду розвитку інноваційного середовища закладу ППО.
- 5) Назвіть і проаналізуйте взаємозв'язки між інноваційним закладом ППО та якістю організації навчального процесу.
- 6) У чому різниця між поняттями «компетентність» і «компетенція».
- 7) Визначте й охарактеризуйте професійні компетентності категорії слухачів, до якої Ви належите.
- 8) Яка тематика модулів найоптимальніше сприятиме розвитку Вашої професійної компетентності?
- 9) Схарактеризуйте сутність «дистанційного навчання».
- 10) У чому полягають ризики впровадження кредитно-модульної організації навчального процесу?

Рекомендована література

1. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : монографія / В. В. Олійник. – К. : Міленіум, 2003. – 594 с.
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний редактор В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1000 с.
3. Мороз І. В. Педагогічні умови запровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу : монографія / І. В. Мороз. – К. : Освіта України, 2005. – 196 с.
4. Тимчасове положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців / Додаток до наказу Міністерства освіти і науки України від 23.01.2004 р. №48 «Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу».
5. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України: Історія. Теорія : підручник для студентів, аспірантів та молодих викладачів вузів / А. М. Алексюк ; Міжнародний фонд «Відродження». – К. : Либідь, 1998. – 558 с.
6. Ващенко Л. М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону : монографія / Л. М. Ващенко. – К. : Видавниче об'єднання «Тираж», 2005. – 380 с.
7. Ващенко Л. Регіональне управління інноваційними процесами загальної середньої освіти : навчальні модулі / Л. Ващенко. – К. : ВПЦ «Тираж», 2005. – 30 с.
8. Моніторингові дослідження – організація якісної освіти : наук.-метод. посіб. / за наук. ред. Л. Ващенко. – К. : ВПЦ «Тираж», 2005. – 80 с.
9. Методологія і методика планування державної політики в галузі загальної середньої освіти : монографія / О. Я. Савченко, Л. М. Ващенко, В. І. Луговий та ін. ; за наук. ред. О. Я. Савченко – К. : ВАТ «Поліграфкнига», 2010. – 136 с.

10. Технології впровадження освітньої політики : навчально-методичний посібник для підготовки керівників освіти районного (міського) рівня / за наук. ред. Л. М. Ващенко – К. : ВАТ «Поліграфкнига», 2010. – у двох книгах.

11. Ващенко Л. Методологічні засади розробки стандартів підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти на компетентнісній основі. Післядипломна освіта в Україні / Л. Ващенко, В. Маслов. – 2011, №1.

Рекомендовані адреси сайтів

1. Міжнародний банк реконструкції та розвитку – <http://www.worldbank.org>.
2. Верховна рада України – <http://rada.com.ua>.
3. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України – <http://mon.gov.ua>.
4. Організація Економічної Співпраці та Розвитку – <http://oecd.org>.
5. <http://www.iea.nl>.
6. Інститут статистики ЮНЕСКО – <http://unesco.org>.
7. Інформаційна мережа Європейського Союзу з питань освіти – <http://eurydice.org>.
8. Портал Європейського Союзу з підтримки електронного навчання та професійної підготовки – <http://elearningeurope.info>.

МОДУЛЬ 3

МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ІНСТИТУТІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Змістова структура модуля

Концептуальні засади організації навчального процесу з підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти в умовах інноваційного розвитку інститутів післядипломної педагогічної освіти
Характеристика моделі організації навчального процесу Науково-методичне забезпечення підвищення кваліфікації слухачів
Адміністративні технології організації навчання
Науково-методичні ресурси реалізації сучасної моделі організації навчального процесу

Основні терміни і поняття

Концепція навчання
підвищення кваліфікації
організація навчального процесу
ринок освітніх послуг
адміністративні технології
очно-дистанційна форма навчання
план-графік підвищення кваліфікації
навчальний/навчально-тематичний план
робоча навчальна програма
вхідний, модульний, вихідний, підсумковий контроль

Актуальність питання

Відомо, що ефективна діяльність навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти щодо надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації залежить від багатьох чинників, у тому числі нормативних, організаційних, ресурсних, соціальних, ефективного управління.

Які складові організації навчального процесу дозволяють максимально реалізувати вигоди суспільства до якості професійної діяльності П, НП, ККО; інтереси і запити слухачів стосовно підвищення кваліфікації? Як сформувані комплекс теоретичних знань і умінь, щоб «наблизити» зміст навчання до практичної діяльності? У чому переваги та ризики впровадження інноваційної моделі організації навчального процесу підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів? Ці та інші питання будуть предметом нашого аналізу в третьому навчальному модулі.

Основними *цілями навчання* слухачів стануть такі:

- усвідомлення стратегічно-концептуальних основ організації навчального процесу з підвищення кваліфікації П, НП, ККО в умовах інноваційного розвитку інститутів ППО;
- опанування нового знання з питань формування змісту ПК слухачів, адміністрування навчального процесу;
- набуття навичок підготовки навчальних, навчально-тематичних планів, робочих навчальних програм, різних видів навчально-методичних матеріалів, процедур організації навчання.

ЗМ 3.1. Концептуальні засади організації навчального процесу з підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти в умовах інноваційного розвитку інститутів післядипломної педагогічної освіти (Л. М. Ващенко)

1. Загальні положення

Українське суспільство кінця XX – початку XXI століття перебуває у стані постійних і тривалих змін. Їх невизначеність, обсяги, темпи змушують кожного з нас переглядати свої погляди на світ, його цінності, традиції, планувати власне майбутнє відповідно до потреб і запитів ринку праці.

За даними Держкомстату України упродовж останніх двадцяти років освітня галузь стабільно посідає 3–4 місце у структурі зайнятості. В різні роки вона охоплювала від 9,3 % до 8,4 % населення, які працюють у цьому сегменті соціальної сфери. Тобто, 84–93 особи із 1 000 українців є освітянами, від участі яких залежить ефективність реалізації освітніх (соціально-економічних) реформ¹.

Показово, що окремі види економічної діяльності за період державної незалежності змінили свої показники. Так, зменшилася зайнятість у сільському господарстві (з 25,6 % до 15,5 %); майже вдвічі (з 37,8 % до 17,6 %) знизилася кількість зайнятих у промисловості. В освіті ці показники стали нижчими лише на 0,9 %. Натомість помітно зросла зайнятість населення у таких видах економічної діяльності, як торгівля й державне управління: більше, ніж утричі (відповідно, з 7,4 % до 23,4 % у торгівлі та з 1,7 % до 5,3 % – у державному управлінні).

Наведені дані є показовими з огляду на те, що підтверджують погляд на освіту як на достатньо стабільну й консервативну галузь. Незалежно від соціально-економічних, політичних змін у державі, вона залишається однаково затребуваною суспільством.

Водночас із високим показником у структурі зайнятості освітян змінюються вимоги на ринку праці даного сегмента соціально-економічної діяльності. Необхідність бути конкурентоспроможним нині виступає важливою якістю педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти. Професійні знання, вміння, навички потребують постійного оновлення. Саме доцільно організований навчальний процес з підвищення кваліфікації спеціалістів у галузі освіти повинен забезпечити взаємодію всіх своїх компонентів (змісту, форм, методів, адміністративних технологій, режиму навчання, науково-методичного й технологічного забезпечення) для реалізації своєї основної місії – розвитку професійних (посадово-функціональних) компетентностей слухачів.

Питання післядипломної педагогічної освіти необхідно розглядати у межах ідеї «освіти упродовж життя» як (за визначенням Ради Європи) «навчальну діяльність, що здійснюється у процесі життя для удосконалення знань, навичок і компетенцій з метою підвищення особистісних, громадянських і соціальних перспектив і/або перспектив працевлаштування»².

Сучасна світова й вітчизняна практика професійної підготовки спеціалістів освітньої галузі у післядипломний період передбачає організацію підвищення кваліфікації за кількома напрямками: організація навчання слухачів за спеціально підготовленими планами і програмами (*формальне навчання* у межах закладів ППО з отриманням свідоцтва державного зразка); запровадження базових елементів навчання безпосередньо на виробництві (*консультаційні послуги* окремих фахівців у навчальних закладах, освітніх установах), навчання із залученням практичного досвіду (*неформальне навчання*) у межах роботи методичних служб,

¹ * Економіка України за 1991–2009 роки / за заг. ред. акад. НАН України В. М. Гейця та ін. ; НАН України ; Ін-т екон. та прогноз. – К. : Держкомстат України, 2010. 112 с. : табл.; рис.

² * Берган С. Болонский семинар по признанию и кредитным системам в контексте образования в течение всей жизни // Болонский процесс: на пути к Берлинской конференции (европейский анализ) / под науч. ред. В. И. Байденко. – М. : ИЦПКПС, Российский Новый Университет, 2004. – с. 383

неформальних творчих об'єднань, професійних асоціацій тощо, тренінги, короткотермінове стажування; неофіційне (спонтанне) навчання (*інформальне навчання*), що реалізується власними активними силами суб'єктів освіти в насиченому інноваційному середовищі.

Інноваційні зміни вітчизняної освіти, ґрунтовані науковими дослідженнями, насамперед, стосуються післядипломної педагогічної освіти як основного транслятора нового знання й досвіду. Відтак, для практичної доцільності такого знання, необхідне їх прогнозування та моделювання. Предметом моделі є концепція організації навчання, проектування змісту, формування навчальних/навчально-тематичних планів, навчальних програм, навчально-методичних матеріалів.

Основні терміни і поняття

Післядипломна педагогічна освіта – галузь освіти дорослих, яка забезпечує неперервне вдосконалення професійних знань, умінь та навичок П, НП, ККО шляхом підвищення кваліфікації, перепідготовки спеціалізації та стажування на основі новітніх технологій, досягнень науки і виробництва*.

Освіта дорослих – практичне втілення андрагогічних закономірностей і принципів, розроблених андрагогікою як галуззю психолого-педагогічних досліджень. До них належать положення про те, що освіта на всіх вікових етапах життя людини є самоцінністю, яка визначає якість особистості, безпосередньо впливає на збереження і зміцнення здоров'я людини, її потомства, збільшення тривалості життя...^{3**}

Підвищення кваліфікації – форма навчання у післядипломний період на базі вищої освіти, що дає змогу розширити, поглибити і оновити знання, вміння, навички, сформувані/розвинути ціннісні установки для успішного виконання професійних/посадово-функціональних обов'язків.

Організація навчального процесу – одна із головних функцій навчального закладу, завданням якої є забезпечення координованої взаємодії всіх учасників навчального процесу через: планування, організацію, адміністрування, координацію, мотивацію, облік, контроль. Навчання може здійснюватись за очною, заочною, дистанційною, очно-заочною, очно-дистанційною формами.

Кредитно-модульне навчання – навчальна технологія, обумовлена модульною побудовою навчального матеріалу, інформаційний обсяг якого складається з кредитів (1 кредит становить 30 годин навчального часу – суми годин аудиторної, самостійної роботи слухача, контрольних заходів на тиждень), його засвоєнням шляхом послідовного і ґрунтовного опрацювання навчальних модулів, мотивацією навчання на основі визначення цілей, значним обсягом самостійної навчально-пізнавальної діяльності слухача та різноманітними формами діагностики рівня його знань та вмінь.

Очно-дистанційне навчання – форма організації навчання, за якою всі суб'єкти навчальної взаємодії фізично відокремлені одне від одного і діють, за визначенням В. Бикова, «принципово і переважно екстериторіально» (на відстані)^{4*}.

Навчальний план – основний нормативний документ, за допомогою якого здійснюється організація навчального процесу в університеті. Складений на підставі освітньо-професійної програми та структурно-логічної схеми підготовки, він визначає перелік та обсяг нормативних і вибіркового навчальних модулів, послідовність їх вивчення, розподіл залікових кредитів між змістовими модулями, конкретні форми проведення навчальних занять (лекції, практичні, семінарські, індивідуальні заняття, консультації, стажування) та їх обсяг, а також графік навчального процесу, форми і засоби проведення поточного й підсумкового контролю.

³ * Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 682.

⁴ ** там же, С. 616.

У навчальному плані відображається також обсяг часу, передбачений на самостійну роботу. Навчальний план розробляється на весь період реалізації відповідної освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації і затверджується керівником вищого закладу освіти.

Навчальна програма – нормативний документ, який визначає місце і значення навчального модуля в реалізації освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації, його зміст, послідовність і організаційні форми навчання, вимоги до знань і вмінь слухачів. Навчальні програми нормативних дисциплін (модулів) входять до комплексу документів державного стандарту освіти, розробляються і затверджуються як його складові. Навчальні програми вибіркових дисциплін (модулів) розробляються і затверджуються вищим закладом освіти.

Професійна компетентність (від лат. *professio* – офіційно оголошене заняття; *competo* – досягати, відповідати, підходити) – інтегративна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для прагнення мети з певного виду професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця.

Самоосвіта – самостійна пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення певних особистісно значущих освітніх цілей: задоволення загальнокультурних запитів, пізнавальних інтересів у будь-якій сфері діяльності, підвищення професійної кваліфікації тощо. Самоосвіта є умовою розвитку, самоствердження та самореалізації особистості і складовою навчання її протягом життя^{5*}.

Неперервна професійна освіта – постійний творчий розвиток і вдосконалення кожної людини протягом усього життя шляхом взаємодії між знаннями, які здобуті на початкових етапах, а також взаємодії між теоретичними і практичними знаннями, що підтверджуються компетентністю в подальшому їх практичному використанні. Неперервна професійна освіта охоплює базову професійну і подальшу освіту й передбачає послідовне поєднання навчання і професійної діяльності в освітніх закладах, професійного самовдосконалення на різних життєвих етапах^{6**}.

Тест – стандартизована система завдань, спрямованих на оцінювання досягнень рівнів розвитку здібностей, навичок, умінь і знань слухачів.

Адміністративні технології організації навчання – види, форми, методи прямого й опосередкованого впливу суб'єктів управління (керування) навчальним процесом, що відображають результат ухвалення управлінського рішення, виражаються формалізовано (через накази, розпорядження тощо) і спрямовані на оптимальне забезпечення якості освітніх послуг.

Мета Концепції полягає в науковому обґрунтуванні інноваційної моделі організації навчання слухачів в умовах розвитку інноваційного середовища системи післядипломної педагогічної освіти.

Реалізація Концепції дозволить: а) виробити цілісну систему організації навчального процесу в інститутах післядипломної педагогічної освіти відповідно до європейської реформи вищої освіти; б) розробити навчальні/навчально-тематичні плани, програми з урахуванням профілів компетентності слухачів різних категорій, кредитно-модульної форми навчання; в) виявити оптимальні для дорослих методи організації навчального процесу (терміни, режим, форми, методи навчання тощо), науково-методичне забезпечення; г) визначити технології адміністрування навчального процесу в інститутах ППО; д) максимально наблизити зміст навчання в інститутах ППО до практики професійної діяльності кожного слухача, розвинути необхідні компетентності у фахівців.

2. Проблеми, на розв'язання яких спрямована Концепція

Важливо відмітити низку проблем у післядипломному навчанні освітян, несвоєчасне розв'язання яких може викликати кризу в системі підвищення кваліфікації працівників освіти і деструктивно позначитися на розвиткові галузевих реформ. До таких проблем віднесено:

- орієнтацію змісту навчання на курсах підвищення кваліфікації на нагромадження знань, а не на набуття навичок;

^{5*} Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія. – К. : Атіка, 2009. – С. 98.

^{6**} Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 722.

- недостатній обсяг наукових досліджень прикладного характеру, проведених для формування нового змісту навчання педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти;
- низький рівень організаційного та науково-методичного супроводу навчального процесу;
- недостатній рівень охопленості навчального процесу засобами інформаційних технологій;
- низький рівень використання методів навчання, придатних для дорослих.

3. Аналіз причин, що зумовили виникнення проблеми

Проблеми ефективної організації навчання слухачів на курсах підвищення кваліфікації в інститутах ППО обумовлені:

- відсутністю законодавчої й нормативної бази прямої дії, що регламентує порядок підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти та вплив її результатів на кар'єрне зростання фахівців;
- непослідовністю вимог центральних і регіональних органів влади щодо системи ППО;
- невиразним розподілом функцій між різними суб'єктами освітньої діяльності, що ускладнює вироблення профілів компетентностей педагогічних працівників;
- усталеними стереотипами щодо формування знання для слухачів у післядипломний період.

4. Основні складові організації навчального процесу з підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти

а) *Нормативно-регулююча* складова, у межах якої визначаються й утверджуються норми і процедури організації навчання слухачів.

б) *Стратегічно-концептуальна*, яка розкриває основні ідеї та положення організації навчального процесу, обґрунтовує умови інноваційного розвитку (інноваційне середовище) післядипломної педагогічної освіти /навчального закладу для забезпечення якості навчального процесу.

в) *Змістова*, в межах якої упорядковується інформаційний матеріал для навчання з урахуванням профілів професійних/посадово-функціональних компетентностей. До змістової складової належить навчальний/навчально-тематичний плани, програми навчальних модулів, навчально-методичне забезпечення підвищення кваліфікації на всіх етапах навчання.

г) *Технологічна* складова дозволяє через відповідні форми, методи навчання, оперативне вирішення адміністративних процедур реалізувати принципи андрагогіки, максимально «наблизити» навчання дорослих до їх вікових можливостей і професійних інтересів.

д) *Діагностувальна* складова забезпечує оцінювальну функцію навчальної діяльності дорослого, розвитку його професійної (посадово-функціональної) компетентності.

е) *Процесуальна* складова дає змогу поетапно розгорнути навчальний процес, встановити зв'язки між суб'єктами і об'єктами навчання, виявити продукти навчальної діяльності.

5. Принципи організації навчального процесу в умовах інноваційного розвитку ППО

В основу Концепції організації навчання слухачів покладено принципи андрагогіки, а саме:

- *прогностичного моделювання* для встановлення цілей, розроблення еталону (образу, взірця) організації навчального процесу дорослих слухачів у післядипломний період, визначення кінцевих результатів;
- *унормування процедур* організації навчання, що дозволяє встановити цикли та етапи розгортання навчального процесу, визначити й запровадити форми його адміністрування;
- *практичної доцільності* у відборі й системному структуруванні змісту підвищення кваліфікації (з урахуванням наукових досягнень, потреб практики і суспільних запитів, інтеграційних міждисциплінарних зв'язків тощо), його узгодженні з кваліфікаційними вимогами до професійної діяльності слухача, необхідних для розвитку професійних/посадово-функціональних компетенцій різних категорій слухачів;

- *поетапної реалізації* навчального процесу, що забезпечує системність, послідовність, логічність викладеного змісту навчання і мобільного впровадження у практичну діяльність;
- *зворотного зв'язку* навчання з результатами професійної діяльності досягається за умов активного запровадження інноваційних технологій навчання, в межах яких відбувається обмін досвідом слухачів між собою та навчальною практикою, що, своєю чергою, дає змогу оновлювати зміст, технології і процедури навчання;
- *продуктивності* організації навчального процесу виявляється у максимальній мірі забезпечення навчання інформаційними, технологічними ресурсами, навчально-методичними матеріалами, оперативністю адміністрування;
- *об'єктивного оцінювання* включає наявність відповідної до практичних потреб слухача та змісту навчання бази тестових завдань для проведення вхідного/вихідного контролю, розроблених і запроваджених адекватних індикаторів і методик оцінювання професійної компетентності слухачів і якості організації навчального процесу;
- *саморозвитку* особистості слухача забезпечується під час його індивідуальної роботи на дистанційному етапі навчання, самостійному опрацюванні навчально-методичної літератури, інформаційних джерел, підготовці випускної роботи.

6. Механізми реалізації Концепції

Практична ефективність реалізації даної Концепції може бути досягнута лише за умов дотримання механізмів її реалізації: законодавчого, соціально-економічного, психолого-педагогічного та управлінського.

Законодавчий механізм є основою діяльності закладів ППО загалом та організації навчального процесу зокрема. Він встановлює і регулює всі відносини у навчальному процесі. До законодавчого механізму належать: Конституція України; Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність»; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку посад наукових та науково-педагогічних працівників» (2000 р.); Положення МОН України «Про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах» (1993 р.), Положення МОН України «Про дистанційне навчання» (2004 р.).

Соціально-економічний механізм створює фінансово-економічні, матеріально-технічні, кадрові умови для реалізації Концепції. Даний механізм передбачає упорядкування річного бюджету відповідно до потреб реалізації плану-графіку підвищення кваліфікації слухачів, розвитку навчального закладу.

Психолого-педагогічний механізм дозволяє реалізувати дидактичні закономірності освіти дорослих, впроваджувати основні принципи андрагогіки.

Управлінський механізм через прямі й опосередковані адміністративні дії створює організаційні умови розвитку інноваційного середовища у системі ППО, окремому навчальному закладі; регулює процеси підготовки навчально-методичного забезпечення слухачів; встановлює норми і процедури навчальної діяльності.

7. Контроль і оцінювання якості організації навчального процесу

Контроль і оцінювання якості ОНП здійснюється за такими параметрами: а) якість викладання, б) якість змісту підвищення кваліфікації, в) якість засвоєння змісту слухачами курсів підвищення кваліфікації.

Контроль і коригування якості викладання забезпечується шляхом організації відповідних заходів: відвідування занять, взаємовідвідування, проведення відкритих занять і майстер-класів з наступним їх аналізом. Якість змісту ПК слухачів вивчається шляхом аналізу навчальних планів і програм, відповідності змісту навчання кваліфікаційним вимогам до посади кожної окремої категорії слухачів, тобто максимального наближення до професійної діяльності. Якість навчальних досягнень контролюється засобами вхідного, модульного, вихідного контролю, заліку, випускної роботи. Надання результатам навчальних досягнень оцінки за 100-бальною шкалою ECTS дозво-

ляє встановити рейтинг слухача, тобто місце, яке він займає серед інших слухачів даного курсу/групи/відповідного напрямку підвищення кваліфікації.

ЗМ 3.2. Характеристика моделі організації навчального процесу (Л. М.Ващенко)

Модель організації навчання на курсах підвищення кваліфікації в системі ППО є двовимірною і складається з моделі першого порядку й моделі другого порядку. *Модель першого порядку* визначає рамки організації навчання як системи: нормативно-регулятивні, стратегічно-концептуальні, змістові, технологічні, діагностувальні (рис. 3.1).

Нормативно-регулятивний компонент моделі першого порядку розкриває законодавчо-правові аспекти організації навчання через відповідні до даної проблеми Закони України, Укази Президента України, Постанови КМ України, цільові Положення і Накази МОН, МОЛДОРУ України, нормативно-регулятивні документи вищого навчального закладу.

Стратегічно-концептуальний компонент установлює наукові основи організації навчання в системі ППО. До таких віднесено інноваційні підходи, зокрема положення про еволюційно-цивілізаційну концепцію розвитку освіти, її соціокультурний контекст, теорію синергетики, андрагогічну концепцію, компетентнісний та процесуальний підходи; умови інноваційного середовища ППО; Концепцію організації навчання слухачів в умовах інноваційного розвитку інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Змістовий компонент моделі розкриває особливості реалізації компетентнісного підходу у відборі змісту навчання освітян категорій «педагогічний працівник», «науково-педагогічний працівник», «керівник освіти».

Технологічний компонент розкриває оптимальні для дорослих форми, методи, технології організації навчання. *Діагностувальна складова* організації навчання спрямована на отримання достовірної обґрунтованої інформації про рівні розвитку компетентності слухача на всіх його етапах.

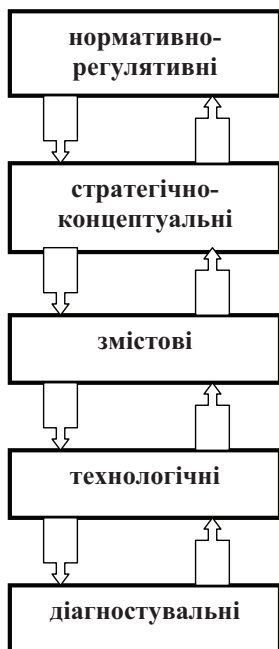


Рис. 3.1. Модель першого порядку (система організації навчання)

Модель другого порядку є схемою поетапного розгортання загального процесу підвищення кваліфікації слухачів (рис. 3.2). У межах даної моделі знайшли відображення основні *етапи організації навчального процесу* підвищення кваліфікації керівних, педагогічних, науково-педагогічних кадрів освіти, а саме: *підготовчий, власне навчальний, оцінно-рефлексивний*.

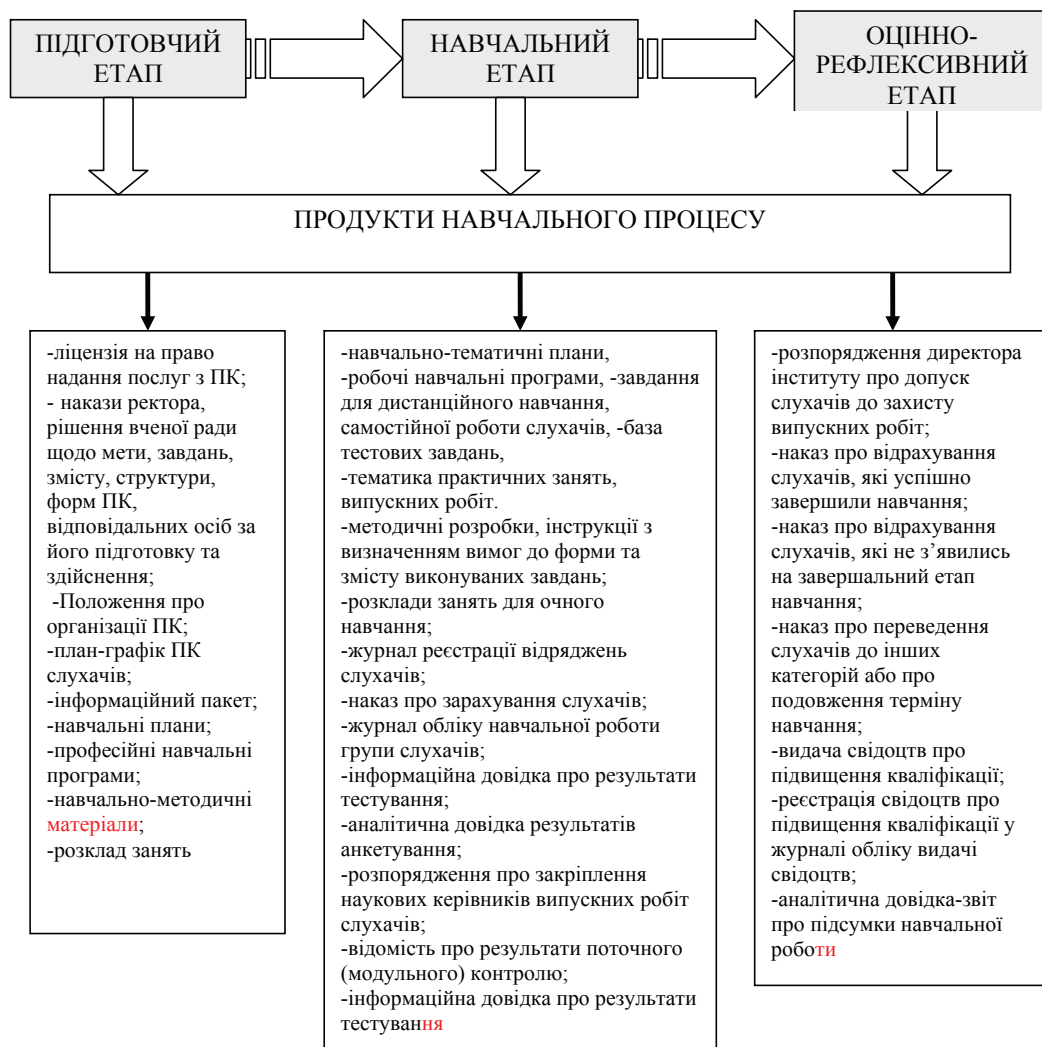


Рис. 3.2. одель другого порядку (процес організації навчання)

підготовчий (перший) етап розпочинається за наявності: ліцензії на право надання послуг з для відповідної категорії слухачів чинних наказів ректора, рішень вченої ради щодо мети, завдань, змісту, структури, форм , відповідальних осіб за його підготовку та здійснення оложення про організацію навчального процесу педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти в системі післядипломної педагогічної освіти плану-графіку слухачів на поточний рік інформаційного пакету для слухачів курсів підвищення кваліфікації навчальних планів для тих категорій слухачів, які визначені планом-графіком професійних навчальних програм навчально-методичних матеріалів розкладу занять.

Навчальний (другий) етап підвищення кваліфікації слухачів передбачає наявність: навчально-тематичних планів і робочих навчальних програм для кожної категорії слухачів з визначеними завданнями для дистанційного навчання, самостійної роботи, бази тестових завдань, тематики практичних занять, випускних робіт, інструкції з визначенням вимог до форми та змісту виконуваних завдань; розкладу занять для очного навчання; журналу реєстрації відряджень слухачів; наказу про зарахування слухачів; журналу обліку навчальної роботи групи слухачів; інформаційної довідки про результати тестування; аналітичної довідки результатів анкетування; розпорядження про закріплення наукових керівників випускних робіт слухачів; відомості про результати поточного (модульного) контролю; інформаційної довідки про результати тестування. Для ефективної організації навчання передбачається також підготовка методичних розробок, посібників, інших матеріалів.

Оцінно-рефлексивний (третій) етап розгортається відповідно до: розпорядження директора інституту про допуск слухачів до захисту випускних робіт; наказу про відрядження слухачів, які успішно завершили навчання; наказу про відрядження слухачів, які не з'явилися на завершальний етап навчання; наказу про переведення слухачів до інших категорій або про продовження терміну навчання; видачі свідоцтв про підвищення кваліфікації; реєстрації свідоцтв про підвищення кваліфікації у журналі обліку видачі свідоцтв; аналітичній довідці-звіті про підсумки навчальної роботи.

ЗМ 3.3. Науково-методичне забезпечення підвищення кваліфікації слухачів (А. І. Чміль)

3.3.1. Зміст підвищення кваліфікації (на прикладі підготовки керівників навчальних закладів)

Зміст підвищення кваліфікації – це науково обґрунтована система дидактично та методично оформленого навчального матеріалу для різних освітніх і кваліфікаційних рівнів.

Зміст ПК *визначається* професійною навчальною програмою ПК, структурно-логічною схемою підготовки, нормативними документами МОНмолодьспорту України, Національної агенції державної служби України, ДВНЗ Університету менеджменту освіти НАПН України і *відображається* у навчальних планах, робочих навчальних програмах, підручниках, посібниках, методичних рекомендаціях, презентаційних матеріалах, у процесі навчальних занять.

Мета ПК керівників навчальних закладів – розвиток їх посадово-функціональної компетентності, забезпечення навичками реалізації у практиці управління новітніх досягнень науки і техніки, сучасних методів організації праці, ІКТ, застосування економіко-математичних методів проведення всебічного аналізу діяльності НЗ і прийняття оптимальних науково обґрунтованих управлінських рішень. Ефективність виконання цих завдань значною мірою залежить від якості організації навчального процесу в закладах ППО [8].

Основним джерелом упорядкування навчального змісту і обсягу знань ПК слухача є кваліфікаційні вимоги до фахівця (або до його посади). Саме послідовний перехід від кваліфікаційної характеристики до навчального плану дасть змогу максимально наблизити зміст навчання до професійної діяльності фахівця.

Кваліфікаційна характеристика – це основні вимоги до професійних якостей, знань і умінь фахівця, які необхідні для успішного виконання професійних (посадово-функціональних) обов'язків. Кваліфікаційна характеристика керівника НЗ має такий зміст:

1) Кваліфікаційна характеристика як державний нормативний документ встановлює:

- професійне призначення і умови використання спеціалістів;
- кваліфікаційні вимоги до спеціалістів;
- вимоги до атестації якості підготовки спеціалістів;
- сферу застосування кваліфікаційної характеристики.

2) Кваліфікаційна характеристика виконує функцію науково обгрунтованого еталона якості освіти з даного фаху.

3) Кваліфікаційна характеристика керівника НЗ призначається для органів управління, навчальних закладів, у яких ведеться така підготовка, а також для міністерств, організацій, установ, де використовуються спеціалісти такого профілю, а також для державної атестації закладу.

4) Принципи побудови кваліфікаційної характеристики:

- вона повинна розкривати місце спеціаліста у суспільному розподілі праці, роль працівників даного профілю як носіїв прогресу та інновацій в розбудові освіти України; у структурі кваліфікаційної характеристики повинні знайти відображення перспективні тенденції розвитку відповідної професії;
- формування кваліфікаційних вимог до спеціалістів як комплексної результативної кінцевої мети їх підсумкової підготовки проводиться на основі діяльнісного підходу, у вигляді системи загальних і характерних професійних і соціально-професійних завдань і проблем, підготовка до розв'язання яких повинна бути забезпечена змістом і організацією навчального процесу в навчальному закладі;
- кваліфікаційні вимоги до спеціалістів повинні відповідати передовій вітчизняній практиці та світовим стандартам підготовки і використання кадрів даного профілю [3].

5) Реалізація механізму постійного оновлення змісту кваліфікаційних характеристик керівника НЗ забезпечується шляхом проведення систематичних досліджень з проблем створення науково обгрунтованих еталонів якості таких працівників.

Основний зміст підготовки керівника НЗ як фахівця складає система знань, умінь і навичок, що забезпечують розвиток спеціальних здібностей у сфері управління закладами освіти і формування особистості згідно з його професійною діяльністю.

В основу змісту підготовки керівника НЗ покладено положення про необхідність активізації людського чинника в період проведення політичних і економічних реформ в умовах ринкових відносин. Кожний заклад являє собою складну соціотехнічну систему, складовими взаємозв'язаними частинами якої є матеріальний і людський чинник.

Кваліфіковане і науково обгрунтоване управління людським чинником розвитку кожної організації – це професійна задача фахівців у сфері управління освітою.

Підготовка керівника НЗ повинна будуватися на міждисциплінарному підході до розв'язання актуальних проблем управління, охоплюючи питання планування і організації управління в сфері освіти, психології, педагогіки, соціології, господарського і трудового законодавства, сучасної організації діловодства і економіки освіти. Навчальний курс має передбачати набуття слухачами комплексу знань, умінь і навичок, необхідних для організації ефективного управління освітою в умовах ринкових відносин.

За призначенням фахівець з управління освітою здійснює організаційно-управлінську, навчально-виховну, дослідницьку і консультативно-методичну діяльність в системі управління персоналом відповідно отриманій спеціальності і кваліфікації, може працювати в навчально-виховній установі на посаді керівника або заступника, а також у системі управління цими установами.

Керівник НЗ повинен мати високий рівень професійної підготовки, володіти широкою ерудицією і культурою, високими моральними якостями, розвиненим почуттям професійної гідності і відповідальності за результати своєї праці. Повинен реалізовувати державну політику в галузі освіти, відповідально і творчо ставитися до роботи, мати відповідний науковий і практичний досвід, постійно оновлювати свої знання, уміти на практиці використовувати принципи наукової організації праці, володіти сучасними методами управління, навичками організаційно-виховної роботи серед дітей і дорослих, мати здібності до дослідницької діяльності.

Основні професійно значущі якості особистості керівника НЗ виявляються у:

- соціальній зрілості (розвинене почуття обов'язку, дисциплінованість, дотримання норм моралі, контроль за своєю поведінкою й емоціями);
- психолого-педагогічній орієнтації (спрямованість на ефективну взаємодію з людьми і рішення задач професійної діяльності в рамках соціоекономічної системи «людина–людина»);
- наявності високого рівня організаційних здібностей (готовність до співпраці й активності у встановленні контактів, виражене лідерство, розвинені управлінські, пізнавальні і комунікативні здібності);
- сформованому комплексі професійно-необхідних знань, умінь працювати з людьми, навичок ефективної організаторської діяльності;
- розвитку інтелектуальних здібностей, аналітичного мислення, масштабності, комунікативності, розвиненому почутті такту, здібностях розв'язувати комплексні проблеми, досягати наміченого, синтезувати рішення в умовах невизначеності та обмеженості інформації, мати високу працездатність.

Керівник НЗ повинен знати:

- постанови, розпорядження, накази вищих органів державної влади, методичні, нормативні й інші матеріали, що стосуються функціонування установи освіти, роботи з педагогічними кадрами, обліку особистого складу, основи методології освіти, основи організації діяльності навчальних закладів, порядок розробки планів комплектування установи освіти педагогічними кадрами, порядок ведення кадрової документації (згідно з трудовим законодавством);
- психологічні особливості управління освітою; психологію підготовки й ухвалення управлінських рішень; психологію міжособистісних відносин у колективі; психологію особистості; основи соціології;
- основи економіки організації;
- методичні, нормативні й інші матеріали щодо організації праці і заробітної плати; умови ефективного використання форм і систем заробітної плати, матеріального і морального стимулювання; порядок розробки і затвердження положень про підрозділи, посадових інструкцій працівників; стандарти уніфікованої системи ділової документації;
- закономірності теорії і практики навчально-виховної роботи, розробки змісту освіти, вибору форм і методів навчання і виховання; загальні основи педагогіки; методи вивчення, узагальнення і поширення педагогічного досвіду; методологію соціально-педагогічних досліджень;
- керівні, методичні і нормативні документи і матеріали із соціальних питань; методи вивчення громадської думки і проведення соціологічних досліджень; організацію управління соціальним розвитком колективу; методи здійснення аналізу розвитку соціально-психологічних питань, а також психологічного обстеження працівників освіти; основи розробки і реалізації кадрової політики.

Керівник НЗ повинен уміти:

- здійснювати керівництво установою освіти відповідно до законодавства України; організовувати роботу й ефективну взаємодію підпорядкованих структур; виконувати відповідальні адміністративні функції; забезпечувати керівництво навчально-виховним процесом, кадровою і соціально-психологічною роботою, створювати умови для науково-методичного і матеріального супроводу навчально-виховного процесу; контролювати виконання постанов, наказів і розпоряджень; аналізувати якісні показники діяльності закладу; удосконалювати форми і методи управлінської діяльності;

- керувати роботою педагогічного колективу; ухвалювати управлінські рішення на основі аналізу діяльності НЗ; зміцнювати соціальну структуру і стабільність колективу; удосконалювати організацію і стимулювання праці;
- володіти прийомами управлінського ділового спілкування і діловою етикою, встановлювати контакти і зв'язки з громадськістю;
- систематично вивчати ділові якості й інші індивідуальні особливості працівників; організовувати атестацію педагогічних кадрів; здійснювати контроль за трудовою дисципліною; правилами внутрішнього розпорядку; проводити роботу з удосконалення організаційних структур управління, організації роботи педагогічного колективу;
- очолювати роботу з удосконалення форм і методів навчання і виховання учнів, керувати методичною роботою, її плануванням і організацією; узагальнювати і розповсюджувати передовий досвід; забезпечувати постійне підвищення загальної і професійної підготовки кадрів; розробляти плани перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників;
- керувати роботою по забезпеченню установ освіти відповідними кадрами; прогнозувати і визначати потребу в кадрах; керувати розробкою перспективних планів комплектування установ; забезпечувати наймання, звільнення, перевід працівників, контролювати їх розміщення і ефективність використання; складати і затверджувати штатний розклад;
- керувати підприємницькою діяльністю, організовувати роботу з професійної орієнтації молоді, здійснювати зв'язок із підприємствами;
- організовувати і контролювати планові розрахунки основних господарсько-фінансових показників діяльності навчального закладу;
- розраховувати суми бюджетних асигнувань позабюджетних надходжень; контролювати поточні витрати; аналізувати фінансове становище НЗ; організовувати ведення фінансово-звітної документації.

3.3.2. Упорядкування навчального плану підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів

Одним із основних документів, що регламентують навчальний процес, є навчальний план підготовки фахівців на весь період навчання. Його структура обумовлена метою та завданнями ПК відповідної категорії фахівців і упорядковується безпосередньо навчальним закладом ППО.

Вихідною точкою формування навчального плану є освітньо-кваліфікаційна характеристика (ОКХ), освітньо-професійна програма (ОПП) з підготовки фахівців будь-якого освітньо-кваліфікаційного рівня, що визначають, якими знаннями й уміннями має володіти випускник вузу, який обіймає певну посаду і виконує певні функції.

Регламентація структурних складових професійної компетентності (знання, вміння й навички, цінності) вимагає добору такого змісту навчального плану, що спрямований на їх розвиток. Отже, має бути реалізований послідовний процес переходу від кваліфікаційної характеристики до навчального плану (рис. 3.3).

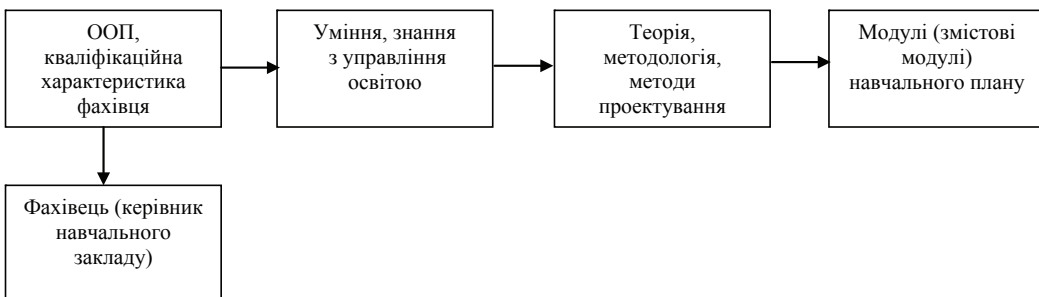


Рис. 3.3. Послідовність переходу до вибору модуля навчального плану

Навчальні плани переглядаються чи заново розробляються відповідно до вимог науково-технічного прогресу, завдань соціально-економічного розвитку галузі, результатів діагностування слухачів (вимоги сучасного суспільства до професійної діяльності фахівця).

Структура навчального плану підготовки керівників освіти зв'язана з проблемою відбору змісту, який би оптимально відповідав завданню розвитку професійних знань і майстерності суб'єкта управління.

Зміст підготовки керівників освіти включає теоретичну підготовку і формування управлінських вмінь, необхідних суб'єкту управління. Навчальний план будується виключно на посадових функціях суб'єктів управління, теоретична підготовка проводиться крізь їх призму.

В умовах ринкової економіки керівнику навчального закладу необхідне загальне розуміння суті ринкових відносин. У зв'язку із цим проводиться переосмислення місця і ролі їх професійної діяльності залежно від рівня функціонування.

Керівники освіти мають чітко виражені дослідницькі функції і повинні володіти методами наукових досліджень прикладного характеру. Це допоможе зробити їхню роботу достатньо гнучкою, повсякчас збагачувати її новим змістом.

У додатку наведено зміст навчального плану, ОКХ та ОПП підготовки керівників освіти. Як бачимо, навчальний план адаптовано до швидко змінюваних умов зовнішнього середовища. При цьому враховується вплив на освітній продукт (сума знань, умінь та навичок) зовнішніх і внутрішніх факторів. *Зовнішніми факторами* освітнього продукту є відповідність:

- стратегії розвитку суспільства;
- рівню досягнень науки;
- вимогам практики;
- прогресивним світовим стандартам.

Внутрішніми факторами освітнього продукту є:

- задоволення актуальних потреб суспільства;
- досвід і традиції освітньої галузі;
- можливості реалізації якісних характеристик освітнього продукту;
- наявність необхідних технологій і ресурсів.

За допомогою зовнішніх факторів необхідно відпрацьовувати зміст програми підготовки фахівців, основні, базові її складові.

Навчальний план передбачає наявність нормативної частини модулів: «Євроінтеграційні процеси та основи державної освітньої політики», «Сучасні підходи до управління ВНЗ III–IV р. а. », «Законодавча база ВНЗ III–IV р. а. в умовах реформування», «Інноваційні педагогічні технології у вищій школі», «Основи професійної діяльності керівника НЗ». У навчально-тематичному плані кожен модуль (М) розкладається на змістові модулі (ЗМ), до яких належать питання теорії управління, права і економіки, а також практико орієнтовані теми, розраховані на професію фахівця, максимально охоплюючи діапазон видів діяльності керівника.

У навчальному плані відповідне місце належить змісту варіативного модуля, що вводиться для вивчення за вибором вищого навчального закладу освіти (спецкурси), враховано насамперед галузеве (в даному випадку педагогічне) спрямування.

Так, управлінська практика запропонованого спецкурсу «Управління навчальним закладом» дозволяє реалізувати теоретичні знання на конкретному управлінському об'єкті; асистентська практика закріплює викладацькі уміння студентів; наукова – реалізує і закріплює навички наукової роботи.

Передбачене планом проектування творчої, підсумкової роботи – курсової, дипломної чи магістерської – надає можливості узагальнення – осмислення і вироблення власного підходу щодо реалізації фахівця в майбутній професії.

За допомогою внутрішніх факторів план відпрацьовано таким чином, щоб урахувати всі рівні вимог:

- державного
- галузевого (організації)
- групового (конкретного підрозділу)
- особистісного.

При формуванні планів прийнято до уваги дидактичні орієнтири:

1.	Термін навчання	6 міс.
2.	Загальна кількість навчальних годин	210 год
3.	Кількість етапів	3
4.	Кількість навчальних модулів (змістових модулів) на кожному етапі	4–6
5.	Співвідношення нормативних та вибіркових модулів	1:1
6.	Співвідношення аудиторних годин та годин, відведених для самостійної роботи	1:1
7.	Співвідношення теоретичного навчання і практики	1:1
8.	Оновлюваність навчальної програми	5–25 %
9.	Модернізація освітніх технологій	5–25 %

Інтерпретація мети і завдань підготовки керівників навчальних закладів за умов гуманізації та демократизації роботи освітніх закладів засвідчила залежність змісту, форм і методів навчання [18] від логіки і посадової специфіки управлінської діяльності та від рівня розвитку особистості в його акмеологічному розумінні. Разом із традиційним орієнтуванням навчального процесу на розширення інформативної бази компетентності й удосконалення управлінських умінь та навичок керівника, актуалізується напрямок формування і зміни певних професійних установок (смыслових, цільових, операційних), створення соціально-психологічних передумов самоактуалізації особистості керівника навчального закладу, розвитку креативності, духовного зростання тощо. Цей напрямок слід розглядати як головний компонент забезпечення практичної готовності суб'єкта до виконання професійно-управлінських функцій сучасного керівника на будь-якому рівні управління освітою.

Становлення нової освітньої парадигми неперервної освіти дорослих вимагає системних змін в діяльності закладів післядипломної освіти і системи підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти зокрема.

Розуміючи підвищення кваліфікації як одну із основних складових післядипломної освіти, яка характеризується приведенням у відповідність професійної та посадово-функціональної компетентності працівника до потреб і вимог суспільства на конкретно-історичному етапі його соціально-економічного розвитку, а також інтеграційних процесів, що відбуваються у вітчизняній системі освіти, її роль та значення в сучасних соціально-економічних умовах важко переоцінити.

За цих умов інноваційні процеси у післядипломній освіті передбачають, насамперед, впровадження у процес підвищення кваліфікації слухачів ідей компетентнісного навчання, що обумовлюють практичну реалізацію компетентнісного підходу в освіті.

Компетентнісним підходом є «спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і фахових компетентностей особистості. Результатом такого процесу буде формування загальної компетентності людини, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою характеристикою особистості. Така характеристика має

сформуватися в процесі навчання і містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості» [1, 51].

Одними з базових компетентностей керівників НЗ були визнані управлінська та оцінна. Відповідно до цього, модулі змістовно і технологічно переорієнтовані з історико-психологічних та морально-виховних аспектів навчання на системно-управлінський, вимірювальний, суспільно-соціологічний, прогностичний та нормотворчий.

З метою приведення навчального процесу у відповідність до ідей і положень Болонської декларації, запроваджено кредитно-модульну форму організації навчання, під якою розуміють процес створення і реалізації типових професійних програм і навчальних планів розвитку професійної компетентності управлінців відповідно до категорій і посад за змістовими модулями, що відповідають конкретним заліковим кредитам, враховують вимоги замовників та задовольняють індивідуальні потреби в особистісному та професійному зростанні.

Кредитно-модульна форма організації підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників сприяє:

- підвищенню рівня відповідальності за власний вибір у навчанні, темпу власного професійного розвитку, розвитку навичок самоосвіти;
- зміні пріоритетів у діяльності з ретрансляції фундаментальних наукових знань до партнерства у здобутті фахівцями нових складових професійної компетентності (знань, умінь, досвіду, мотивації, особистісних і ділових якостей, рефлексії);
- зміні підходів і принципів до організації навчального процесу шляхом розробки модульних навчальних планів за вибором і присвоєння їм відповідних залікових кредитів [2, 4].

Отже, описані вище аспекти є важливою умовою розроблення, аналізу та впровадження у практику інноваційних моделей організації навчального процесу з підвищення кваліфікації керівників НЗ, забезпечення якості навчального процесу.

Особлива роль у наближенні навчального процесу системи ППО в Україні до європейських та світових тенденцій освіти дорослих належить Університету менеджменту освіти НАПН України (УМО) – як головному навчально-методичному, науковому та інформаційному центру з питань післядипломної педагогічної освіти [4]. Саме тут ведеться цілеспрямована робота щодо створення та реалізації системи організаційних і дидактичних заходів, спрямованих на:

- дотримання сучасних принципів навчання: прогностичної спрямованості, науковості, неперервності, інтегрованого характеру інформаційності, модульності, педагогічного моніторингу, діагностики та корекції, індивідуалізації, диференціації, варіативності;
- розвиток, урізноманітнення засобів запровадження очно-дистанційного навчання;
- поєднання традиційних і новітніх методів підвищення кваліфікації та застосування інноваційних форм організації навчального процесу, таких як накопичувальна (індивідуальна), поетапна, перманентна та ін.
- диференціацію змісту навчання відповідно до кваліфікаційних характеристик та посад керівних і педагогічних кадрів, базової освіти та досвіду роботи на відповідних посадах;
- забезпечення базового рівня інформаційної культури науково-методичних працівників УМО та слухачів, необхідного для роботи в очно-дистанційному режимі (інтернет-технології у професійній діяльності керівників навчальних закладів і педагогічних працівників, програмні пакети і багатofункціональні комплекси адміністративного спрямування, тестування слухачів, створення електронних підручників для самостійного вивчення слухачами тощо);
- поступовий перехід на кредитно-модульну організацію навчального процесу та ін.;
- сучасне науково-методичне забезпечення навчального процесу та ін.

Основна проблема, що виникає у процесі підвищення кваліфікації слухачів – це неможливість навчання великої кількості осіб у певний термін з використанням традиційних форм

організації навчального процесу. Тому навчання в УМО здійснюється за очно-дистанційною формою, особливостями якої є:

- поєднання елементів очного, заочного та дистанційного навчання слухачів на основі сучасних інформаційних технологій;
- широкий доступ особистості до кращих вітчизняних та світових освітніх ресурсів;
- отримання освітньої, професійно-орієнтованої та особистісно-значущої інформації педагогічним працівником протягом його життєдіяльності; послідовність реалізації змісту підвищення кваліфікації в період очної та дистанційної компоненти навчання;
- самонавчання, самостійну керовану роботу найбільш доступним для слухача способом та ін.

Поряд з цим в Університеті запроваджується накопичувальна (індивідуальна) система підвищення кваліфікації, яка дозволяє слухачу конструювати власний освітній маршрут – самостійно вибирати зміст, терміни, форму навчання – з урахуванням своїх власних професійних потреб, проблем, рівня кваліфікації. Підвищення кваліфікації за накопичувальною системою базується на сумуванні результатів освоєння всіх змістовних модулів у структурі індивідуального плану слухача. Така система є добровільною, що відповідає власним освітнім потребам, альтернативною формою підвищення кваліфікації і не суперечить традиційній формі підвищення кваліфікації.

3.3.4. Інформаційно-комунікаційні технології підвищення кваліфікації

Одним із важливих напрямів вдосконалення технології навчального процесу, що забезпечує оптимальне поєднання вимог, є підхід, який розглядає навчання як цілеспрямовану діяльність слухача в освітньому середовищі. Такий підхід може бути забезпечений за допомогою сучасних засобів інформаційної підтримки існуючої системи навчання, яке можна умовно розділити на три групи:

- мережеві і (або) WEB-ROM технології;
- автоматизовані навчаючі системи, електронні інтерактивні підручники, тренажери і тести;
- сучасні програмні засоби.

Технології першої групи дозволяють забезпечити широкий доступ до нагромаджених в Україні і за кордоном інформаційно-обчислювальних ресурсів, оперативний зв'язок з викладачем у всіх точках України. При цьому мережеві технології не зводяться лише до обміну викладача з віддаленим користувачем навчальною інформацією. Переваги їх полягають, насамперед, у спеціально структурованому поданні навчального матеріалу, в діалогічній формі подачі інформації, яка передбачає неперервне звертання до досвіду слухача і забезпечення адекватного зворотного зв'язку.

Застосування в навчальному процесі автоматизованих навчаючих систем (АНС), електронних підручників, тренажерів і тестів дає змогу слухачеві оволодіти самостійно або з допомогою викладача необхідним об'ємом знань для вирішення фахових завдань.

Отже, застосування інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє забезпечити не лише високу гнучкість навчального процесу, але й підвищити його якість.

З точки зору використання комп'ютерних технологій, навчальні системи можна поділити на три класи:

- навчальні програми;
- тренажерно-навчальні комплекси;
- інтелектуальні комп'ютерні навчальні системи (ІКНС).

Перший клас – навчальна програма – передбачає отримання слухачем порції інформації (текстової, графічної, відео) в певній послідовності і забезпечує контроль за її засвоєнням.

Другий клас – тренажерно-навчальні комплекси – це системи моделювання і симуляції, спеціальні методики для підготовки слухача до ухвалення якісних управлінських рішень.

І третій – ІКНС – мають такі особливості, як адаптація до знань і особливостей слухача, гнучкість процесу навчання, вибір оптимального навчального впливу, визначення причин помилок слухача.

Найперспективнішими, на наш погляд, є ІКНС. Основні його переваги пов'язані з управлінням навчальною діяльністю, з врахуванням усіх її особливостей і забезпеченням діалогової взаємодії. В ході діалогу можуть обговорюватися не лише правильність дій слухача, але і будується пошук рішення, план дій тощо. У таких системах індивідуальне навчання здійснюється на основі динамічної моделі навчання.

Основною метою використання ІКНС в навчальному процесі є:

- вивчення методології раціонального і ефективного добування і використання знань;
- вдосконалення і пошук нових форм інтеграції системи вищої освіти з науковою і професійною діяльністю в рамках єдиної системи навчально-виховного процесу;
- підвищення навичок наукової, творчої і дослідницької діяльності;
- участь слухачів у наукових дослідженнях;
- знайомство із сучасними науковими методологіями, робота з науковою літературою.

Системи такого виду сприяють розподілу управлінських функцій між комп'ютером і слухачем, передаючи останньому по мірі формування навчальної і самостійної діяльності, навчальної і самостійної діяльності нові навчальні функції, забезпечуючи у такий спосіб оптимальний перехід від учіння до сомоучіння.

Для реалізації основних задач ІКНС у навчальному процесі, вважаємо актуальним використання напрямку, що базується на використанні інтелектуальних агентних технологій у педагогічних програмних засобах.

Комп'ютерна навчальна система на основі мультиагентних технологій складається з великої кількості автономних інтелектуальних агентів, кожний з яких виконує свої функції і взаємодіє з іншими агентами системи.

Проаналізувавши можливості агентних систем, можна дійти висновку про те, що використання комп'ютерних навчальних систем на основі мультиагентних технологій є перспективним за рахунок використання розподілених освітніх ресурсів і активного управління процесом навчання на основі моделей слухача і викладача. Своєю чергою, це дає змогу сформувати для кожного слухача персональну траєкторію навчання, не зменшивши при цьому загального обсягу отриманих знань, і суттєво підвищити мотивацію слухачів.

ЗМ 3.4. Адміністративні технології організації навчання (Н. М. Грінівецька, Л. М. Ващенко)

За визначенням Л. Ващенко, адміністративні технології організації навчання – це види, форми, методи прямого й опосередкованого впливу суб'єктів управління (керування) навчальним процесом, що відображають результат ухвалення управлінського рішення, виражаються формалізовано (через накази, розпорядження тощо) і спрямовані на оптимальне забезпечення якості освітніх послуг (див. розділ 3.1).

Адміністративні технології організації навчання (АТОН) є важливим елементом підвищення кваліфікації, оскільки дозволяють оперативно, гнучко, з урахуванням індивідуальних можливостей і потреб систематично оновлювати й поглиблювати професійні знання, вміння й навички за спеціальністю, професією, підвищувати інтелектуальний і культурний рівень освітян. АТОН регулює навчання слухачів як у межах НЗ післядипломної освіти, так і їхню самостійну підготовку.

Організація навчального процесу як провідна функцій НЗ забезпечує координовану взаємодію всіх учасників навчального процесу через: планування, організацію, адміністрування, координацію, мотивацію, облік, контроль. Навчання може здійснюватись за очною, заочною, дистанційною, очно-заочною, очно-дистанційною формами.

Згідно з результатами дослідження, проведеного авторським колективом цього посібника на базі Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти та Інституту відкритої освіти Університету менеджменту освіти НАПН України, найоптимальнішою й ефективною формою підвищення кваліфікації є очно-дистанційна форма навчання (ОДН), оскільки вона створює умови для гармонійного поєднання навчання, самостійної підготовки і професійної діяльності слухачів.

ОДН, як форма організації навчального процесу, охоплюючи різні види занять, методи, засоби очного і дистанційного навчання, засвідчила переваги, зокрема самостійної (дистанційної) роботи слухачів, що координується куратором.

ОДН складається з трьох етапів: I очний → II дистанційний → III очний, де I етап – організаційно-настановний, II етап – координована самостійна робота, III етап – заліковий (підсумковий).

На очних етапах перевага надається:

- аудиторним (контактним) заняттям з використанням інтерактивних методів навчання;
- діагностуванню рівня знань слухачів;
- контрольним заходам.

На дистанційному етапі – координованій куратором самостійній роботі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Зміст і графік навчання визначається навчальними, навчально-тематичними планами і навчальними, навчальними робочими програмами.

Гнучка система термінів навчання, розподіл навчальних днів (годин) між очними та дистанційними етапами навчання створюють умови для підвищення кваліфікації різних категорій слухачів, залежно від займаних посад, потреб і можливостей (у тому числі, фінансових) організацій і установ, закладів освіти. Так, для керівних кадрів освіти, запропоновано очні етапи навчання від п'яти до дев'яти днів, а для педагогічних працівників та працівників психологічних служб термін навчання на очних етапах складає від одинадцяти до чотирнадцяти днів.

У таблиці 3.4 наведено графіки навчального процесу 2010–2011рр. з можливими варіантами термінів підвищення кваліфікації за очно-дистанційною формою навчання у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти та Інституті відкритої освіти УМО.

Тривалість очних етапів може змінюватися з урахуванням специфіки кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

Таблиця 3.4

Терміни навчального процесу

№, з/п	Термін навчання		Етапи навчання		
	Дні	Академічні години	I етап Очний (організаційно-настановний)	II етап Дистанційний (координована самостійна робота слухачів)	III етап Очний (заліковий)
1	77	108	3 дні (24 год)	72 дні (72 год)	2 дні (12 год)
2	65	108	6 днів (36 год)	54 дні (32 год)	5 днів(40год)
3	125	216	6 днів (48 год)	116 днів (144 год)	3 дні (24 год)
4	125	216	11днів (90год)	111днів (108 год)	3 дні (18 год)
5	125	216	6 днів (48 год)	114 днів (128 год)	5 днів (40 год)
6	125	216	6 днів (54 год)	114 днів (108 год)	5 днів (54 год)

Тимчасове положення УМО «Про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців» дає визначення, що *кредитно-модульна система організації навчального процесу* – це модель організації навчального процесу, яка ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання та залікових освітніх одиниць (заликових кредитів).

Організація підвищення кваліфікації різних категорій (груп) слухачів здійснюється неперервно упродовж року. Весь процес можна умовно розділити на три взаємопов'язані періоди: підготовчий, навчальний і оцінно-рефлексивний (див. рис. 3.2. «Модель другого порядку» (організація навчального процесу)).

У таблиці 3.5 наведено адміністративні технології організації навчального процесу підвищення кваліфікації за очно-дистанційною формою навчання.

Підготовчий (перший) період ОНП передбачає упорядкування чинних державних документів, що унормовують діяльність навчального процесу у ВНЗ, з огляду на відсутність таких державних нормативів для системи ПО. Остання позиція зумовлює НЗ ППО на основі вимог до системи вищої освіти, а також з урахуванням власної специфіки самостійно здійснювати підготовку нормативних документів, які регламентуватимуть ОНП підвищення кваліфікації слухачів. Це стосується підготовки ліцензійних документів на отримання права надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації різних категорій освітян, рішень вченої ради університету щодо мети, цілей, завдань, змісту, структури, форм ПК, наказів, відповідальних осіб за підготовку та здійснення.

Таблиця 3.5

Адміністративні технології організації навчального процесу підвищення кваліфікації

Назва періоду	Зміст діяльності	Основні документи	Відповідальні особи (виконавці)
1	2	3	4
	Упорядкування /підготовка нормативно-правової бази ОНП підвищення кваліфікації	Ліцензія на право надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації. Накази по УМО, рішення вченої ради щодо мети, цілей, завдань, змісту, структури, форм ПК, відповідальних осіб за його підготовку та здійснення. Положення про організацію навчального процесу з ПК, інші положення та інструкції щодо організації ПК.	Проректор з навчальної роботи, зав. кафедр. Ректор, проректор з навчальної роботи, зав. кафедр. Проректор з навчальної роботи, зав. відділом ОНП, творчі групи.
	Наукове обґрунтування ОНП ПК; підготовка навчально-методичного забезпечення	Концептуальні засади ОНП з ПК П, НП, ККО. Навчальні плани відповідно до ліцензованих напрямів, за якими здійснюватиметься навчальний процес. Програми навчальних модулів.	Проректор з навчальної роботи, зав. кафедр. Зав. кафедр, провідні викладачі кафедр.
	Підготовка, погодження, затвердження плану-графіку ПК на рік	План-графік ПК, в якому визначено: перелік напрямів відповідно до ліцензії, категорій слухачів з урахуванням листів-замовлень установ і закладів освіти; дати і терміни проведення занять, форми навчання; кількість слухачів, груп; назви територіально-адміністративних одиниць, закладів освіти.	Проректор з навчальної роботи.

ПІДГОТОВЧИЙ (перший період)	Підготовка навчально-методичних матеріалів для категорій слухачів визначених планом-графіком	Навчально-тематичні плани, робочі навчальні програми, навчально-методичні комплекси. Методичні розробки, інструкції з визначенням вимог до форми та змісту виконуваних завдань.	Проректор з навчальної роботи зав. кафедр, викладачі.
	Перевірка готовності матеріально-технологічної бази до навчального процесу	Розпорядження про готовність матеріально-технологічної бази до навчального процесу	Проректор з навчальної роботи, начальник центру дистанційної освіти
	Складання, узгодження, затвердження розкладів занять	Розклади занять (для очних форм навчання) відповідно до навчально-тематичних планів. Підготовка інформаційного пакету.	Проректор з навчальної роботи, зав. відділом організації ПК.

Важлива роль у регулюванні ПК, як основного виду діяльності НЗ ППО, належить Положенню про організацію навчального процесу з ПК, іншим положенням та інструкціям щодо освітніх послуг. Таке Положення розробляється з урахуванням методологічної бази, а саме: Концептуальних засадах організації навчального процесу з підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти в умовах інноваційного розвитку інститутів післядипломної педагогічної освіти (див. ЗМ 3.1; далі – Концепція). В Концепції виявлено закономірності розвитку післядипломної освіти в умовах соціально-економічних і політичних змін; обґрунтовано наукові ідеї та положення, які є пріоритетними для підвищення кваліфікації освітян у післядипломний період; встановлено проблеми і причини неефективної організації навчального процесу в закладах післядипломної освіти; визначено найоптимальніші форми, види навчання та адміністративні технології, за допомогою яких регулюється сам процес ПК; виписані механізми регулювання освітою у навчальному закладі; визначено методи контролю й оцінювання за якістю організації навчального процесу тощо.

Одним із документів, що супроводжують процес підготовки до навчання, є *інформаційний пакет (ІП)*. До ІП входить: загальна інформація про університет, його розташування, умови проживання слухачів; адміністративні процедури, необхідні для реєстрації, академічний календар; порядок зарахування на курси ПК; опис усіх курсів, доступних в УМО; тематика навчальних модулів, методики і технології викладання, величини кредитів та їхня структура, назви факультетів, що забезпечують читання курсів; умови проведення контролю і оцінки знань, форма атестації. Пакет готується українською (можливо, російською та англійською) мовою.

На підготовчому етапі відбувається упорядкування навчально-методичних матеріалів: навчальних і навчально-тематичних планів, програм навчальних модулів і робочих навчальних програм; методичних розробок, інструкцій з визначенням вимог до форми та змісту самостійних завдань, у т.ч. завдань для дистанційного етапу навчання, інструкцій і методичних рекомендацій щодо виконання практичних, самостійних, випускних робіт. Планується навчальний процес: складається план-графік ПК, встановлюється педагогічне навантаження,

затверджуються розклади занять для очної форми навчання відповідно до навчально-тематичних планів з визначенням дати і часу, тем і форм навчальних занять, прізвищ, учених звань викладачів, навчальних аудиторій тощо.

Головними суб'єктами підготовчого етапу та його адміністрування є: ректор університету, проректор з навчальної роботи, директори інститутів, завідувачі кафедр, завідувачі навчальних відділів. Підготовку навчально-методичних матеріалів (навчальних і навчально-тематичних планів, програм навчальних модулів і робочих навчальних програм, підручників, посібників, методичних рекомендацій тощо) забезпечують професорсько-викладацький склад кафедр, куратори-тьютори навчальних груп.

Навчальний (другий) період (таблиця 3.5, продовження) стосується власне навчального процесу: проведення аудиторних і виїзних занять, консультацій, координації самостійної роботи тощо. На цьому етапі проводиться вхідний, модульний, вихідний, підсумковий контроль і оцінювання рівня знань слухачів; заповнюється навчальна документація; обліковується виконання навчального навантаження викладачами; здійснюється контроль за якістю надання освітніх послуг слухачам.

Головними суб'єктами, відповідальними за адміністрування навчального процесу в межах другого періоду, є: проректор з навчальної роботи, директор інституту, завідувач кафедри, завідувач відділом організації ПК, завідувач відділом змісту і якості ПК, куратор-тьютор, викладач.

Таблиця 3.5 (продовження)

Адміністративні технології організації навчального процесу підвищення кваліфікації

Назва періоду	Зміст діяльності	Основні документи	Відповідальні особи (виконавці)
1	2	3	4
НАВЧАЛЬНИЙ (другий період) ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ	Реєстрація слухачів	Журнал реєстрації відряджень слухачів, облікові картки	Зав. відділом організації ПК.
	Оформлення наказу про зарахування слухачів	Наказ про зарахування слухачів (готується за наявності облікової картки заповненої слухачем, витягу (копії) з наказу про відрядження на навчання).	Зав. відділом організації ПК.
	Заповнення журналу обліку роботи навчальної групи слухачів	Журнал обліку навчальної роботи групи слухачів (заповнюється з першого дня занять і ведеться щоденно відповідно до розкладів занять та задокументованих до них змін).	Зав. відділом організації ПК.
	Проведення вхідного контролю рівня знань слухачів	Інформаційна довідка про результати тестування слухачів	Зав. відділом змісту і якості ПК.
	Анкетування слухачів	Аналітична довідка про результати анкетування	Зав. відділом змісту і якості ПК.
	Організація навчання слухачів	Презентаційні матеріали занять, робочі зошити, роздаткові матеріали, інформаційно-довідкові матеріали для дистанційного етапу тощо. Графік вивчення якості навчальних занять. Журнал відвідування занять.	Проректор з навчальної роботи, зав. кафедр, професорсько-викладацький склад університету, куратори-тьютори

НАВЧАЛЬНИЙ (другий період) ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ	Підготовка і погодження розпорядження про закріплення наукових керівників випускних робіт слухачів	Розпорядження про закріплення наукових керівників випускних робіт слухачів (готується на підставі поданої тьютором навчальної групи інформації про визначення слухачами тем та наукових керівників випускних робіт).	Зав. відділом організації ПК, куратор-тьютор.
	Проведення модульного контролю рівня знань слухачів	Відомість про результати модульного контролю	Викладачі, куратори-тьютори.
	Проведення вихідного контролю рівня знань слухачів	Інформаційна довідка про результати тестування. Порівняльна таблиця результатів вхідного та вихідного контролю рівня знань слухачів.	Зав. відділом змісту і якості ПК.
	Підготовка розпорядження про допуск слухачів до захисту випускних робіт	Розпорядження директора інституту про допуск слухачів до захисту випускних робіт (готується за наявності випускної роботи та рецензії (відгуку) наукового керівника).	Зав. відділом організації ПК, куратор-тьютор.
	Оформлення залікової відомості	Залікова відомість	Зав. відділом організації ПК
	Оформлення протоколу захисту випускних робіт	Протокол захисту випускних робіт	Зав. відділом організації ПК
	Ведення журналу реєстрації залікових відомостей і протоколів захисту випускних робіт	Журнал реєстрації залікових відомостей і протоколів захисту випускних робіт	Зав. відділом організації ПК
	Оформлення наказу про відрухування слухачів, які успішно завершили навчання	Наказ про відрухування слухачів, які успішно завершили навчання (готується відповідно до протоколу захисту випускних робіт (екзаменаційної відомості)	Зав. відділом організації ПК.
	Оформлення наказу про відрухування слухачів, які не з'явилися на завершальний етап навчання	Наказ про відрухування слухачів, які не з'явилися на завершальний етап навчання без поважних причин.	Зав. відділом організації ПК

Підсумковий (третій) період (таблиця 3.5, продовження) організації навчального процесу передбачає підведення підсумків результатів навчальної роботи, проведення порівняльного аналізу якості знань слухачів, змісту навчання, його організації, позитивних і негативних чинників, які вплинули на якість планування, адміністрування, здійснення процесу навчання та його результати.

Отже, ОНП здійснюється на підставі ліцензії та в межах задокументованих норм, правил, порядку надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, які, враховуючи відсутність в Україні законів, положень про післядипломну освіту, визначаються вищим навчальним

закладом ПО, а саме: статутом, рішеннями вченої ради, наказами, розпорядженнями, положеннями, інструкціями, іншими документами.

В процесі планування та здійснення навчального процесу формується документальна база, яка визначає кількість і категорії слухачів, терміни і час, зміст і структуру навчання, склад науково-педагогічних працівників які забезпечуватимуть навчальний процес, засоби і методи діагностування якості рівня знань слухачів і таке інше.

Таблиця 3.5 (продовження)

Адміністративні технології організації навчального процесу підвищення кваліфікації

Назва періоду	Зміст діяльності	Основні документи	Відповідальні особи (виконавці)
ПІДСУМКОВИЙ (третій період)	Проведення аналізу: • рівня знань слухачів; • якості змісту навчання; • якості організації навчального процесу; • якості матеріально-технічного забезпечення навчального процесу	Аналітична довідка-звіт про підсумки навчальної роботи.	Проректор з начальної роботи, зав. кафедр, зав. відділом організації ПК, зав. відділом якості і змісту ПК.

У таблицях 3.5 наведено перелік і послідовність адміністративних заходів та їх формалізації (оформлення документів), які забезпечують організацію навчального процесу. За функціональними ознаками їх можна визначити як:

нормативно-правові → ліцензія на право надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, статут ВНЗ, положення про організацію навчального процесу, інші положення та інструкції щодо організації підвищення кваліфікації;

науково-методичні → Концепція організації навчального процесу підвищення кваліфікації слухачів, навчальні плани і навчально-тематичні плани, навчальні програми модулів, навчально-методичні комплекси;

адміністративні → накази ректора, розпорядження проректора з навчальної роботи, рішення вченої ради, план-графік підвищення кваліфікації; накази про зарахування, переведення, відрахування слухачів, подовження їм терміну навчання, розпорядження про закріплення наукових керівників випускних робіт слухачів, про допуск слухачів до захисту випускних робіт;

облікові → журнал реєстрації відряджень слухачів, облікові картки слухачів, журнал обліку навчальної роботи групи слухачів, журнал обліку видачі свідоцтв про ПК, журнал реєстрації залікових відомостей і протоколів захисту випускних робіт;

контрольні → інформаційна довідка про результати вхідного і вихідного контролю рівня знань слухачів, аналітична довідка про результати анкетування, відомість про результати модульного контролю, залікові відомості, протоколи захисту випускних робіт.

У чому заключається зміст цих адміністративних документів? Розглянемо окремі з них. Так, *Положення про організацію навчального процесу* є базовим нормативним документом навчального закладу з ОНП, в якому:

- закріплюються норми і процедури навчального процесу;
- визначаються основні документи планування навчального процесу;

- фіксуються форми і види навчання;
- визначаються види педагогічного контролю та атестації слухачів;
- визначаються науково-методичні, дидактичні, матеріально-технологічні потреби навчального процесу;
- встановлюється робочий час викладача.

План-графік підвищення кваліфікації є базовим нормативним документом з планування ОНП, який затверджується відповідним органом виконавчої влади в галузі освіти (на національному рівні – Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України; на обласному рівні, у містах Києві та Севастополі – Головними управліннями освіти) та є обов’язковим для виконання як навчальними закладами системи ППО, що надають освітні послуги, так і організаціями, установами, закладами освіти, які є замовниками освітніх послуг.

У ньому вказано категорії та кількість слухачів, груп, які планують підвищити кваліфікацію в поточному році; терміни та форми навчання; кафедри навчального закладу, за якими закріплені відповідні категорії слухачів; розподіл кількісного та якісного складу слухачів за місцем роботи (область, навчальний заклад, організація, установа та ін.).

Навчальний план – це нормативний документ НЗ, що розробляється для окремої категорії слухачів один раз на три-п’ять років і затверджується ректором університету. Він є базовим у визначенні професійно-кваліфікаційних характеристик діяльності, посадових вимог, базових і професійних компетентностей слухачів; мети, цілей, завдань, змісту, виду навчальних занять, форм навчання за ліцензованими напрямками.

Основними суб’єктами розроблення навчальних планів є: представники адміністрації закладу ППО, особи, відповідальні за навчальну роботу, провідна кафедра. Обов’язкові структурні елементи навчального плану: графік навчального процесу, дані про бюджет навчального часу, план навчального процесу, до якого віднесено перелік, обсяги, послідовність вивчення модулів, їх розподіл за видами навчальних занять, види контролю та атестації. Затверджується ректором університету.

Конкретизація кваліфікаційних вимог до професії/посади відповідної *категорії слухачів*; мети, цілей, завдань; структури змісту (модулів, змістових модулів та розподілу навчальних годин між ними), видів навчальних занять, форми навчання, графіку навчального процесу, викладацького складу тощо відбувається у *навчально-тематичному плані*. Він розробляється щороку відповідно до плану-графіку підвищення кваліфікації і затверджується проректором з навчальної роботи.

Специфіка розробки навчально-тематичного плану полягає у визначенні змісту модулів відповідно до компетентностей кожної категорії слухачів, розподілу на кредити загального обсягу навчального навантаження.

Оскільки модуль є задокументованою завершеною частиною освітньої/професійної програми, що реалізується відповідними формами навчального процесу, то змістовий модуль – складовою, навчальним елементом модуля, що поєднана за ознакою відповідності до основного об’єкта.

Модуль є основним носієм змісту навчання, забезпечує розвиток і удосконалення відповідних професійних компетентностей, знань, здібностей, навичок слухачів кожної категорії. Кожен модуль у своїй структурі містить кілька *змістових модулів* (тем). *Окремими модулями не можуть бути консультації, самостійна робота, практика, написання і захист випускних робіт, контрольні заходи.*

Викладання *змістових модулів* у навчальному процесі ППО можуть забезпечувати науково-педагогічні працівники різних кафедр. Види навчальних занять (лекції, конференції з обміну досвідом, «круглі столи», тематичні дискусії, тренінги та ін.) визначаються залежно від мети та завдань змістового модуля.

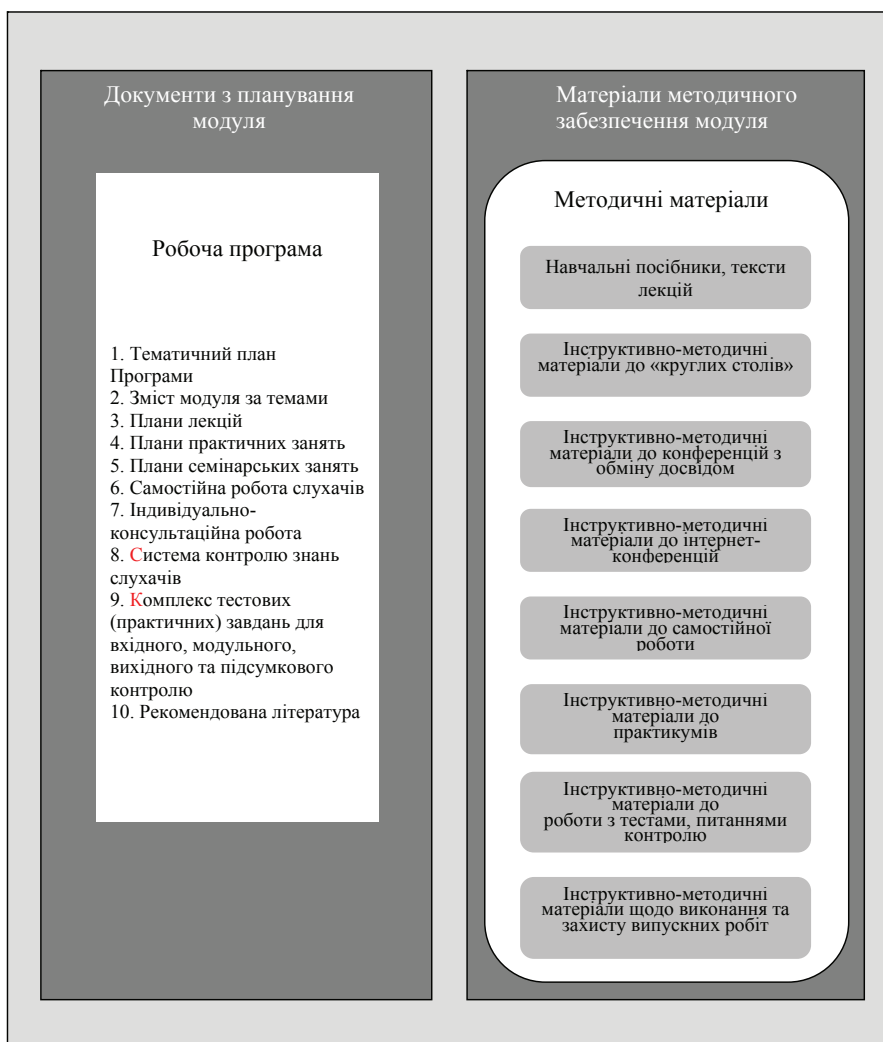


Рис. 3.3. Навчально-методичний комплекс модуля

Кредит, як одиниця виміру навчального часу, що дорівнює 30 акад./год., використовується для вимірювання обсягу навчального навантаження слухача, потрібного для досягнення визначених (очікуваних) результатів навчання⁷. Реалізується у різних формах ОНП: навчальних заняттях, керованій самостійній роботі, підготовці випускних робіт, контрольних заходах.

Заліковий кредит – одиниця виміру навчального навантаження, необхідного для засвоєння змістових модулів або блоку змістових модулів. Кредит є відносною одиницею і вимірює час, у середньому необхідний слухачу для засвоєння змістового модуля. Кредит враховує всі форми навчального навантаження слухача: аудиторні заняття, самостійну роботу, підготовку до модульного контролю, науково-дослідницьку роботу тощо.

Робоча навчальна програма – нормативний документ, який визначає місце і значення навчального модуля в реалізації освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації,

⁷ Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І.І. Бабин, Я.Я. Болюбаш, А.А. Гармаш й ін.; за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Видавничий дім «Плєяди», 2011. – С. 34.

його зміст, послідовність і організаційні форми навчання, вимоги до знань і вмінь слухачів. Навчальні програми нормативних дисциплін (модулів) входять до комплексу документів державного стандарту освіти, розробляються і затверджуються як його складові. Навчальні програми вибіркових дисциплін (модулів) розробляються і затверджуються закладом ППО.

Структура робочої навчальної програми передбачає наявність таких позицій: тематичного плану, змісту модуля за темами (змістові модулі), планів лекцій, планів практичних занять, планів семінарських занять, самостійної роботи слухачів, індивідуально-консультаційної роботи, системи контролю знань слухачів, комплексу тестових (практичних) завдань для вхідного, модульного, вихідного та підсумкового контролю, списку рекомендованої літератури.

Навчально-методичний комплекс (НМК) – це сукупність навчально-методичних матеріалів (документів, методичних рекомендацій тощо), організаційних форм, засобів навчання, що забезпечують цілісний навчальний процес з відповідного модуля. Мета НМК полягає у забезпеченні єдності між цілями освіти, змісту, дидактичного матеріалу й організаційних форм навчання. НМК (рисунк 3.4) складається з двох частин: 1) документи з планування модуля; 2) матеріали методичного забезпечення модуля.

В умовах інноваційного розвитку організації навчального процесу в системі ПК керівних і педагогічних кадрів освіти, особливого значення набуває забезпечення дидактичними та методичними матеріалами керованої самостійної роботи, з урахуванням можливостей слухачів використовувати інтернет-технології на дистанційному етапі навчання.

Всі розробки на паперових і електронних носіях зберігаються на кафедрах та заздалегідь доводяться до відома слухачів відповідно до етапів навчання і розкладів занять.

Розклад занять – це задокументований регламент навчання, який визначає період, день, час, місце проведення занять, тему модуля, вид навчальної роботи, вчене звання (посаду) викладача. Розклад занять складається на підставі навчально-тематичного плану відповідної категорії слухачів, затверджується проректором з навчальної роботи.

Аналітична довідка складається за результатами анкетування, вхідного, модульного, вихідного та підсумкового контролю знань слухачів і надає можливість об'єктивно та неупереджено оцінити: рівень професійної/посадово-функціональної компетентності слухачів; якість змісту, форм, методів навчання; повноту науково-методичного забезпечення і матеріально-технологічного супроводу навчання; рівень організації навчальної роботи.

Результати моніторингу та оцінювання різних аспектів ОНП у закладі післядипломної педагогічної освіти дають можливість виявити її сильні і слабкі сторони, встановити її відповідність вимогам часу і запитам слухачів, поширити позитивний досвід.

Отже, адміністративні технології організації навчального процесу передбачають підвищення інноваційної складової у процедурах та підготовці змісту навчальних, навчально-тематичних планів, робочих навчальних програм. Якість отриманих слухачами знань оцінюється мірою глибини і затребуваності у роботі після закінчення навчання.

ЗМ 3.5. Ресурси реалізації інноваційної моделі організації навчального процесу (А. І. Чміль)

3.5.1. Типологічні ознаки педагогічних технологій

Ефективність реалізації навчальних планів і програм значною мірою залежать від творчого характеру навчального процесу, зокрема відбору і запровадження педагогічних технологій, які відповідають потребам дорослої людини, сприяють розвитку її професійної/посадово-функціональної компетентності. Вихідною умовою відбору педагогічних технологій виступають андрагогічні принципи навчання (див. ЗМ 1.1).

Педагогічна технологія (ПТ) – це системний метод створення, застосування й визначення всього процесу викладання й засвоєння знань із врахуванням технічних і людських ресурсів, їхньої взаємодії, що ставить своїм завданням оптимізацію навчання.

За рівнем застосування ПТ поділяються на загальнодидактичні (характеризують навчальний процес певного рівня), предметні й локальні (технологія окремої частини навчального процесу або окремого виду навчальних занять).

За орієнтацією на структуру особистості ПТ є:

- інформаційні (формування уявлень, понять, знань, навичок й умінь за дисциплінами);
- операційні (формування способів розумових дій);
- емоційно-моральні (формування сфери етичних й естетичних відносин);
- саморозвиваючі (формування самокеруючих механізмів особистості);
- евристичні (розвиток творчих здібностей);
- прикладні (формування дієво-практичної сфери).

Стосовно позиції того, як навчають, ПТ поділяються на авторитарні (слухач – «об'єкт» навчального процесу, який визначається лише викладачем), дидактоцентричні або технократичні (домінує зміст, а не стиль відносин), особистісно-орієнтовані (у центрі освітнього процесу – особистість слухача) і технології співробітництва (найбільшою мірою придатні у вищій освіті, особливо на старших курсах вузу, при отриманні другої вищої освіти, підвищенні кваліфікації).

Характер взаємодії викладача і слухача може бути різним. Дії викладача стосовно управління навчанням можуть бути «розімкнутими» (неконтрольована й некорегована діяльність слухача), циклічними (розсіяними), індивідуально спрямованими, вербальними (діалогічними – у режимі «живого діалогу»), а також автоматизованими.

За типами організації й управління процесом навчання ПТ поділяються на:

- традиційне (класичне) лекційне навчання (управління розімкнуте, розсіяне або вербальне);
- навчання з використанням аудіовізуальних засобів (управління розімкнуте, розсіяне або автоматизоване);
- у системі «аудитор» або «консультант» (управління індивідуально спрямоване, вербальне);
- навчання зі значною часткою самоосвіти (управління розімкнуте або розсіяне, при високому рівні розвитку засобів зв'язку – автоматизоване);
- навчання у «малих групах» (управління розсіяне або вербальне, з елементами співробітництва);
- комп'ютерне навчання (управління розсіяне або автоматизоване);
- у системі «репетитор» (управління вербальне, розсіяне, індивідуально-спрямоване);
- «програмне» навчання (управління розсіяне автоматизоване).

З огляду на розвинені спектри навчальних занять, навчальної діяльності, способів управління пізнанням, а також високий рівень освітніх й інших особистістно– і професійно-орієнтованих завдань, пріоритетними в системі ППО є комплексні ПТ, а саме: педагогічні; інформаційні; телекомунікаційні (мережні); інтелектуальні; інноваційні.

У реальній діяльності ППО ці технології взаємно переплітаються, використовуються як доповнюючі і взаємопроникаючі.

Інформаційні технології - сукупність методів, виробничих процесів і програмно-технічних засобів, об'єднаних у технологічний ланцюжок, що забезпечує збір, зберігання, обробку, поширення інформації, а також відображення й використання інформації в різних сферах життєдіяльності.

Інформаційні ПТ засновані на застосуванні обчислювальної й іншої інформаційної техніки, а також спеціального й методичного забезпечення. Можуть бути орієнтовані на спеціальні технічні інформаційні засоби (персональні комп'ютери, графічні робочі станції; аудіо- і відеосистеми, кіно- і мультимедійні системи, локальні й розподілювальні інформаційно-обчислювальні системи, інтегроване програмне забезпечення).

Проведене авторським колективом дослідження засвідчило ефективність таких інформаційних засобів як: електронні підручники; мультимедійні системи; експертні системи; системи автоматизованого проектування (САПР); електронні бібліотечні каталоги; банки й бази даних; локальні й розподільовальні обчислювальні системи; електронна пошта; голосова електронна пошта; електронні дошки оголошень; телеконференції; автоматизовані системи організаційного управління; автоматизовані робочі місця (АРМ).

Телекомунікаційні (мережеві) ПТ – технології навчання, зв'язків і управління, засновані на застосуванні комп'ютерних мереж, телевізійних, супутникових і радіомовних ліній зв'язку, відкритих оптичних, оптоволоконних і кабельних ліній, виділених телефонних каналів.

У сфері освіти широко використовуються глобальні (насамперед, «Інтернет»), регіональні (національні), галузеві і локальні мережі.

Інтелектуальні ПТ – технології створення нового інтелектуального продукту в процесі проектування й реалізації навчально-наукової (навчально-дослідницької) діяльності. Ці технології базуються на методах науково-технічної творчості (синектика, мозковий штурм, морфологічна матриця ідей та ін.), прийомах креативної метапедагогіки, а також на технологіях штучного інтелекту і забезпечують формування у слухачів нових інтелектуальних якостей і науково-технологічних прийомів генерування й відтворення нових знань.

3.5.2. Інноваційні технології навчання дорослих

Інноваційні технології навчання (ІТН) – технології створення, впровадження, поширення, використання й комерціалізації винаходів, нових технологій, видів послуг.

В освітній сфері існують три типи ІТН:

- радикальні (перебудова процесу навчання або його великої частини);
- комбіновані (поєднання ряду відомих елементів або технологій у нову технологію або метод навчання);
- модифіковані (поліпшення методу або технології навчання без істотної їхньої зміни).

ІТН розвиваються у межах таких напрямків:

- пошуки по лінії репродуктивного навчання («індивідуально спрямованого» навчання, персоналізованого, а також «бригадно-індивідуального навчання»);
- пошуки по лінії дослідницького навчання (процес навчання відбувається як пошук пізнавально-прикладних, практичних даних);
- розробка моделей навчальної дискусії;
- організація навчання на основі ігрових моделей (включення в навчальний процес імітаційного й рольового моделювання).

Результати проведеного експерименту встановили, що особливий інтерес у слухачів викликає інтерактивне, або взаємодіюче, навчання до якого відносять: евристичну бесіду, дискусію, метод «круглого столу», метод «мозкового штурму», методи роботи з малими групами, ділові ігри, тренінги.

Основне завдання викладача полягає не стільки у передачі інформації, скільки в залученні слухачів до наукового пошуку. Застосування ІТН дає змогу організувати творчу взаємодію викладача і студентів, результатом якої є «відкриття» нових знань у процесі розв'язання навчальної проблеми. Під час проблемної лекції викладач створює ситуацію, яка стимулює бажання отримувати нові знання, шукати нові способи виконання завдань, активізує спільний пошук шляхів розв'язання цієї ситуації, створює передумови для висловлення власних думок. Виділення низки пізнавальних задач – навчальних проблем – дозволяє викладачеві побудувати лекцію як діалогічне спілкування зі слухачами. Найчастіше таке спілкування здійснюється *методом евристичної бесіди*. Евристична бесіда звичайно починається з проблемного запитання, на яке слухачі не готові відповісти відразу, але їхні знання дають змогу шляхом логічних міркувань знайти правильну відповідь. Вона вимагає від викладача

мистецького вміння формулювати точні й послідовні, у певній системі запитання, які чітко спрямовують мислєдїяльність слухачів і ведуть їх через низку самостійних суджень до висновку, який містить у собі нові знання. Нерідко, за умови наявності у слухачів різних, або навіть протилежних думок щодо поставленого проблемного запитання, під час лекції може виникнути дискусія.

У залежності від методичного задуму, діалогічне спілкування викладача з аудиторією може відбуватися як живий діалог зі слухачами під час лекції на тих етапах, де він педагогічно доцільний, або як *внутрішній діалог* (коли у слухачів виникають запитання, ідеї, думки, пропозиції, які стають предметом обговорення під час семінарських чи індивідуальних занять або в позааудиторному спілкуванні).

Діалогічне спілкування викладача зі слухачами можливе за умов, коли:

- викладач вступає у контакт зі слухачами не як «законодавець», а як співбесідник, який прийшов на лекцію «поділитись» своїм особистим досвідом, знаннями;
- викладач не лише визнає право слухача на власне судження, а й зацікавлений у ньому;
- нове знання є істинним не завдяки авторитету викладача, вченого чи автора підручника, а завдяки доведенню його істинності системою роздумів;
- матеріал лекції передбачає обговорення різних поглядів щодо розв'язання навчальних проблем, відтворює логіку розвитку науки, її змісту, вказує шляхи розв'язання об'єктивних суперечностей в історії науки;
- комунікація зі слухачами будується так, аби підвести їх до самостійних висновків, зробити співучасниками процесу підготовки, пошуку і знаходження шляхів розв'язання суперечностей, створених самим викладачем;
- викладач ставить запитання до нового матеріалу і відповідає на них, викликає запитання у слухачів, стимулює самостійний пошук відповідей на них під час лекції. В кінцевому підсумку він досягає того, що слухач думає разом із ним.

Здатність до внутрішнього діалогу (самостійного мислення) формується лише за наявності досвіду активної участі в різних формах діалогу зовнішнього, живого мовленнєвого спілкування. Тому лекції проблемного характеру необхідно доповнювати системою семінарських занять, організованих як дискусії, і діалогічними формами спільної роботи слухачів.

Семінар-дискусія організовується як процес діалогічного спілкування учасників, у ході якого відбувається формування практичного досвіду спільної участі в обговоренні й розв'язанні теоретичних проблем, теоретико-практичного мислення майбутнього керівника. У цьому контексті поняття «дискусія» вживається як загальний термін, що застосовується для визначення процесу обміну протилежними думками, коли кожна сторона відстоює свою правоту. Для визначення процесу суперечки існують й інші терміни: диспут, дебати, полеміка. Їх можна розглядати як форми організації дискусії.

Дискусія – метод публічної суперечки, метою якої є з'ясування та зіставлення різних поглядів, пошук істинної думки, відшукування правильного розв'язання спірного питання.

Диспут – суперечка на наукову, літературну чи іншу тему, що відбувається перед аудиторією.

Дебати – обмін думками з певних питань.

Названі вище способи суперечки мають на меті зіставлення протилежних суджень, пошуки спільної думки, загального рішення, встановлення істини. Інший характер має *полеміка* – це суперечка, в якій має місце конфронтація, протистояння, протиборство. Її мета – отримати перемогу над противником, відстояти і ствердити свою позицію. Звичайно, полеміка ведеться не заради перемоги як такої. Вона вчить використовувати у суперечці переконливі докази, добирати точні аргументи.

Організуючи взаємодію зі слухачами, викладач має звернути особливу увагу на створення сприятливого психологічного клімату, формування дискусійної культури, продумати

вступну частину, прийоми введення в дискусію, правила організації дискусії, техніку постановки запитань.

Основний засіб в руках керівника дискусії – запитання, які є імпульсами для активізації дискусії, служать для з'ясування поглядів й управління ходом дискусії. Вони відрізняються за характером: можуть бути нейтральними, доброзичливими й недоброзичливими, можуть бути гострими, тобто актуальними, життєво важливими, принциповими. За формою можна виділити коректні й некоректні запитання, які поділяються на такі типи: закриті (конвергентні), відкриті (дивергентні), інформаційні, контрольні, запитання для орієнтації, стверджуючі, ознайомлювальні, зустрічні, альтернативні, спрямовуючі, провокаційні, риторичні, переломні, дискусійні, заключні (завершальні).

Керівник дискусії має стежити за тим, аби виступи учасників проходили організовано, щоб слухачі говорили лаконічно, по суті, не відступали від теми, не переходили «на особистості», уважно слухали інших, поводитися коректно.

Розміщення столів в аудиторії, де відбувається семінар-дискусія, повинно мати форму каре або кола, щоб кожен учасник дискусії міг бачити обличчя інших.

Колективне обговорення певної проблеми може здійснюватися *методом «круглого столу»*. «Круглий стіл» – це зустріч зі спеціалістами з певної проблеми: вченими, практиками, представниками громадських організацій, державних органів влади, управління освітою та ін. Важливо, щоб запрошені на «круглий стіл» приходили не з доповідями, а з певними думками щодо визначеної проблеми, пропонували для обговорення одну-дві конкретні, гострі ситуації з практичних питань професійної діяльності слухачів. Учасники мають бути налаштовані на обмін думками, а ведучий «круглого столу» – на підтримку атмосфери вільного обговорення. Для ілюстрації тих чи інших думок, суджень, фактів доцільно використовувати відповідні кіно- і телефрагменти, відеозаписи, фотодокументи, схеми, графіки, діаграми, комп'ютерні та мультимедійні засоби.

Розвитку динамічності мисленневих процесів, абстрагування від об'єктивних умов та існуючих обмежень, формуванню здатності зосереджуватися на конкретній вузькій проблемі, активізації творчої думки слухача слугує *метод «мозкової атаки»* («мозковий штурм»).

У навчальному процесі процедура «мозкової атаки» має такі етапи:

1) підготовчий (формулюється проблема, яку потрібно розв'язати; визначаються умови колективної роботи, з'ясовуються правила пошуку рішення і поведінки в процесі «мозкової атаки»; формуються кілька груп «генераторів ідей» (по 3–5 осіб) і група «експертів»; даються інструкції групам «генераторів ідей» – висловлювати будь-які ідеї, навіть найнесподіваніші й абсурдні, групі «експертів» – відібрати найкращі ідеї, не критикуючи інші; встановлюється чітко лімітований регламент «атаки» – до 10 хвилин);

2) розминка (практикування у швидкому пошуку відповідей на запитання з метою допомоги слухачам сформувати внутрішньогрупову сумісність, максимально звільнитися від впливу психологічних бар'єрів: незручності, замкнутості, скутості тощо терміном до 10–15 хвилин);

3) основний – «мозкова атака» (розв'язання проблеми розпочинається за сигналом ведучого; до кожної мікрогрупи прикріплюється «експерт», завдання якого – записувати ідеї, висловлені «генераторами ідей», не критикуючи їх, не втручаючись у процес генерування, триває 10–15 хвилин);

4) оцінювальний (на основі вибраних ними критеріїв «експерти» відбирають найкращі ідеї, триває до 10 хвилин);

5) заключний (обговорення роботи, обґрунтування і подання найкращих ідей, рекомендація їх до практичного втілення).

Ефективність методу «мозкової атаки» залежить від дотримання правил учасниками. «Генератори ідей» повинні прагнути до найповнішого «розкріпачення» думки, звільнення

з полону стереотипів, стандартів і традицій, вчитись коротко формулювати власну ідею, вільно підтримувати і розвивати ідеї, висловлені іншими членами групи. Категорично забороняються взаємні критичні зауваження, проміжні оцінки, перешіптування, погляди, жести, які можуть бути неправильно зрозумілі іншими. Важливо підтримувати оптимізм і віру в успішне розв'язання проблеми.

Метод «мозкової атаки» можна розглядати як один із методів організації *навчання у співпраці* – колективної навчальної діяльності у малих групах (3–5 осіб). «Навчання у співпраці» розглядається у світовій педагогіці як найуспішніша альтернатива традиційним методам. Воно є особистісно орієнтованим, дає високий ефект не лише в опануванні знаннями, уміннями і навичками, а й у соціалізації, формуванні комунікативних умінь.

Основними варіантами «навчання у співпраці» є:

1) *навчання у команді* (передбачає самостійну роботу кожного члена групи у постійній взаємодії з іншими членами тієї ж групи під час роботи над темою (проблемою, запитанням), що вивчається; успіх команди залежить від успіху кожного її члена);

2) *кооперативне навчання* (передбачає групову роботу по 4–6 чол. над матеріалом, розбитим на фрагменти (логічні або смислові блоки); кожен учасник групи детально розробляє свою частину матеріалу, стає «експертом» у своєму питанні; обговорення здобутого матеріалу відбувається під час «зустрічі експертів» (слухачі, які готували одне і те ж питання в різних групах, обмінюються своїми здобутками); далі «експерти» повертаються у свої групи і навчають тому новому, про що дізналися самі, інших членів своєї групи; ті, своєю чергою, доповідають про свою частину завдання (як зубці однієї пилки); на заключному етапі викладач може попросити будь-якого слухача дати відповідь на відповідне питання теми;

3) *«навчаємося разом»* (передбачає поділ студентів на різномірні (диференційовані) групи за рівнем навчальних можливостей по 3–5 осіб; кожна група отримує завдання, яке є складовою частиною теми, над якою працюють усі; всередині мікрогрупи завдання також диференціюються; загальний результат залежить від індивідуального вкладу кожного у спільну роботу);

4) *дослідницька робота в групах* (подібний до попередніх поділ слухачів під час виконання дослідницьких завдань).

Специфічними методами, які дозволяють максимально наблизити навчання до реальних умов життя, практично використовувати набуті знання в нестандартних ситуаціях, є методи аналізу конкретних ситуацій та інциденту, які є найбільш успішними у професійному навчанні дорослих.

Аналіз конкретних ситуацій або кейс-метод – це обговорення реальної педагогічної, управлінської чи іншої проблеми або ситуації, що потребує оптимального розв'язання. Конкретна ситуація – це подія, яка містить у собі суперечність (конфлікт) або вступає у протиріччя із зовнішнім середовищем. Як правило, це небажане порушення або відхилення в соціальних, економічних, організаційних, виробничих і технологічних процесах. Така ситуація характеризується зміною режимів, кінцевих результатів, зниженням ефективності, підвищенням затрат, збільшенням напруженості в соціальних або технічних системах. Найхарактерніша риса ситуації – невизначеність, непередбачуваність її появи.

Існує три основних типи ситуацій, з якими фахівець зустрічається у процесі професійної діяльності:

- *стандартна ситуація* – певною мірою типова, часто повторюється в одних і тих самих умовах, має одні й ті ж причини (запізнення, невчасне чи неякісне виконання завдань тощо);
- *критична ситуація* – нетипова для даної людини чи колективу, як правило, не очікувана, застаеться несподівано, порушує плани, розрахунки, норми, може нанести моральну й

матеріальну шкоду, вимагає негайного й радикального втручання, перегляду критеріїв, положень, нормативів (відмова від виконання завдань, поломка обладнання, порушення угоди партнерами тощо);

- *екстремальна ситуація* (надзвичайна подія) – унікальна, не має аналогів, призводить до негативних змін, руйнування об'єктів, процесів, поглядів, стосунків (аварія, пожежа, повінь, землетрус тощо).

Кейс-метод найдоцільніше використовувати в аналізі стандартних ситуацій, шукаючи нестандартні шляхи їх розв'язання.

Існують різні варіанти застосування цього методу. Найчастіше використовується варіант, коли викладач пропонує слухачам інформацію у стислій письмовій формі. Інший варіант: викладач дає слухачам лише частину інформації, решту вони мають здобути самостійно. Цю інформацію можна подати різними способами: використати відеозапис реальної події, кіноепізоди, а також одночасно використати кілька перелічених способів. Кейс-метод розвиває здатність до аналізу, самостійного ухвалення рішень, вчить співвідносити теорію з практикою, формує навички дискусійного спілкування, стимулює творче мислення, уміння письмово викладати свої думки. Навчальне заняття із застосуванням цього методу відбувається за такими етапами:

- введення в проблему, постановка задачі;
- поділ на мікрогрупи;
- робота в мікрогрупах: ознайомлення з інформацією, з додатковими джерелами, обговорення виробленого спільно алгоритму розв'язання ситуації, письмове його оформлення;
- обговорення ситуації в академічній групі, дискусія, що має на меті пошук оптимального рішення;
- оцінювання і самооцінювання виконаної роботи.

Ефективність застосування цього методу значною мірою залежить від умілої подачі викладачем інформації, привабливості проблеми у професійному сенсі, націленості на прийняття конструктивних рішень, можливості оцінювання їхньої оптимальності, нестандартності, оригінальності.

Метод інциденту застосовується для вироблення спільного рішення в несприятливих умовах (дефіцит часу, аварійна обстановка). Інцидент – це переважно критична або екстремальна ситуація, коли рішення потрібно приймати швидко і виважено. Цей метод спрямований на подолання інертності мислення і вироблення вміння приймати відповідальне рішення у напруженому, стресовому стані, тренування реакції слухачів у виняткових обставинах.

Для організації успішної взаємодії слухачів у практичній діяльності доцільно використовувати *метод проектів* – спосіб досягнення дидактичної мети через детальну розробку проблеми, яка має завершитися цілком реальним, відчутним практичним результатом, певним чином оформленим. Метод проектів завжди орієнтований на самостійну діяльність – індивідуальну, парну, групову, яку слухачі виконують упродовж відповідного часу, інколи досить тривалого. В інтерактивному навчанні застосовують групові (або парні) проекти.

Основні вимоги до використання методу проектів:

- наявність значущої в дослідницькому творчому плані проблеми, яка вимагає інтеграції знань;
- практична, теоретична, пізнавальна значущість передбачуваних результатів;
- самостійна діяльність слухачів;
- структурування змістової частини проекту;
- використання дослідницьких методів, що передбачають певну послідовність дій;
- визначення проблеми і завдань дослідження (в ході «круглого столу» чи «мозкової атаки»);

- висунення гіпотези їх розв'язання;
- обговорення методів дослідження;
- обговорення способів оформлення кінцевих результатів (презентацій, захистів, творчих звітів тощо);
- збирання, систематизація й аналіз отриманих даних;
- підбиття підсумків, оформлення результатів, їх презентація;
- висновки, постановка нових проблем.

Метод проектів можна використовувати у вивченні конкретних дисциплін, для міждисциплінарної інтеграції. Тематика проектів може бути найрізноманітнішою.

За домінуючою в проекті діяльністю можна виділити такі типи проектів: дослідницькі, творчі, рольові (ігрові), інформаційні, прикладні. За предметно-змістовою ознакою розрізняють монопроекти (в рамках одного предмета, до прикладу, управлінські, природничо-наукові, екологічні, культурознавчі, історичні, психолого-педагогічні тощо) та міжпредметні. За характером координації проекту – з безпосередньою, явною координацією дій учасників та з прихованою координацією, коли координатор виступає повноправним учасником. За характером контактів проекти бувають: внутрішні або регіональні (у межах ВНЗ, між ВНЗ однієї країни, регіону) та міжнародні (наприклад, телекомунікаційні). За тривалістю виконання – короткострокові (1–2 навчальні заняття), середньої тривалості (від тижня до місяця), довгострокові (більше місяця).

Важливо, щоб результати роботи над проектом були матеріальними, тобто певним чином оформлені (відеофільм, альбом, комп'ютерна газета, доповідь, стаття тощо), що робить їх видимими, готовими до презентації, ознайомлення з ними зацікавлених осіб, зовнішньої оцінки.

Критеріями зовнішньої оцінки проекту можуть виступати:

- значущість та актуальність порушених проблем;
- коректність використаних методів дослідження й обробки отриманих даних;
- активність кожного учасника проекту відповідно до індивідуальних можливостей;
- характер спілкування і взаємодопомоги учасників проекту;
- глибина дослідження проблеми;
- уміння аргументувати свої висновки;
- естетика оформлення результатів проекту;
- уміння відповідати на запитання, лаконічність і аргументованість відповідей кожного учасника проекту.

Залучення слухачів до роботи в малих групах, яка здійснюється вищезгаданими методами, має як переваги, так і недоліки.

Переваги групової роботи інтерактивними методами:

- 1) взаємозалежність членів групи;
- 2) особиста відповідальність кожного члена групи за власні успіхи та успіхи товаришів;
- 3) спільна творча навчально-пізнавальна діяльність;
- 4) можливість працювати в міру своїх сил і здібностей;
- 5) соціалізація особистості кожного члена групи у процесі діяльності;
- 6) формування таких рис, як терпимість, готовність підкорюватися спільним інтересам, визнавати думку інших, відстоювати власну думку точними, лаконічними аргументами;
- 7) загальна оцінка роботи групи.

Недоліки групової роботи інтерактивними методами:

- затрати часу на встановлення спільної мови, набуття навичок співпраці;
- складно керована робота, особливо при великій кількості осіб у групі;
- відсутність стимулу особистих амбіцій, бо досягнуті окремим членом групи результати не ставляться йому в заслугу, а стають загальним надбанням;

- анонімність окремих членів групи може негативно вплинути на прагнення до результату і готовність до повного використання своїх здібностей, свою низьку інтелектуальну здатність можна «приховати за спинами» інших учасників.

Отже, запровадження педагогічних і, найперше, інноваційних технологій навчання у процесі підвищення кваліфікації П, НП, ККО дозволяє максимально реалізувати основні ідеї та положення нашої Концепції, моделі організації навчального процесу в закладах ППО, наблизити результати навчання до практики професійної діяльності слухачів, розвинути у них професійні/посадово-функціональні компетентності.

Модульний самоконтроль

- 1) Розкрийте механізми реалізації основних ідей і положень Концепції.
- 2) В яких складових моделі організації навчального процесу можуть знайти відображення регіональні аспекти ППО? Охарактеризуйте ці складові.
- 3) Проаналізуйте спільне і відмінне у моделях організації навчального процесу обласних інститутів ППО, кафедр підвищення кваліфікації ВНЗ педагогічного спрямування.
- 4) Назвіть основні вимоги до формування змісту навчання педагогічних працівників у постдипломний період з урахуванням компетентнісного підходу.
- 5) Що визначає кваліфікаційна характеристика спеціаліста і як вона впливає на проектування навчального, навчально-тематичного планів, робочих навчальних програм.
- 6) Які нормативні і науково-методичні документи упорядковують навчальний процес?
- 7) Розкрийте особливості підготовки робочої навчальної програми з урахуванням кредитно-модульної організації навчального процесу.
- 8) Охарактеризуйте показники якісної організації навчального процесу в НЗ ППО.
- 9) Оберіть найоптимальніші педагогічні технології навчання дорослих. Опишіть їх переваги.
- 10) Назвіть основні ризики реалізації моделі ОНП. Обґрунтуйте свою позицію.

Рекомендована література

1. Тимчасове положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців / Додаток до наказу Міністерства освіти і науки України від 23.01.2004 р. №48 «Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу».
2. Про методичні рекомендації щодо запровадження Європейської кредитно-трансферної системи та її ключових документів у вищих навчальних закладах. Лист МОН №1/9-119 від 26.02.10 року.
3. Положення про організацію навчального процесу у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», затверджене Наказом №01-01/235 від 18.11. 2008 р.
4. Підвищення кваліфікації керівних кадрів професійно-технічних навчальних закладів за дистанційною формою навчання : навч. посіб. /В. В. Олійник, В. Ю. Гравіт [та ін.] ; НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К., 2010. – 235 с.
5. Акмеология : учебн. пособ. / А. Деркач, В. Зызыкин. – С.Пб. : Питер, 2003. – 256 с.
6. Бойко В. В. Синдром «емоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – С.Пб. : 1999. – 118 с.
7. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / за ред. В. Г. Кременя. – Тернопіль : 2004. – 384 с.
8. Життєва компетентність особистості : наук.-метод. посіб./ за ред. Л. В. Сохань. – К. : Богдан, 2003. – 520 с.
9. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : 2004. – 112 с.
10. Бадигіна І. В. Компетентнісно орієнтований підхід до навчання / І. В. Бадигіна. – Х. : Основа, 2005. – 96 с.
11. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти : наук.-метод. посіб./ (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, О. В. Брюховецька та ін.; за наук. ред. О. І. Бондарчук). – К. : Наук. світ, 2012. – 190 с.

МОДУЛЬ 4

ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СЛУХАЧІВ

Вихід системи України на європейський
простір неможливий без введення
такого багатоцільового механізму
підвищення якості освіти, як
Європейська система тестів і стандартів
В. Г. Кремень

Змістова структура модуля

Індикатори професійної компетентності слухачів
Контроль і оцінювання навчальних досягнень слухачів
Методика оцінювання
Висновки та рекомендації щодо управління якістю навчального процесу

Основні терміни і поняття

Індикатори професійної компетентності
якість навчальних досягнень
оцінювання
тестове оцінювання

Актуальність питання

Формування європейського освітнього простору вищої школи ставить особливі вимоги до якості підвищення кваліфікації педагогічних працівників у післядипломний період. Така якість нерозривно пов'язана з якістю організації навчального процесу в закладах ППО, знаходиться у прямій залежності з його інноваційним середовищем, змістом підвищення кваліфікації, сучасними підходами до викладання.

Відтак, особливої гостроти набувають питання контролю й оцінювання такої якості.

Відповіді на запитання щодо контролю й оцінювання якості організації навчання в системі підвищення кваліфікації будуть подані у четвертому розділі нашого посібника. Основними цілями навчання слухачів стануть такі:

- усвідомлення ролі об'єктивного оцінювання навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації та впливу оцінки на якість подальшої професійної діяльності освітян;
- опанування знаннями у сфері контролю і оцінювання якості навчального процесу;
- набуття навичок забезпечення контролю й оцінювання якості навчального процесу в системі ППО.

ЗМ 4.1. Індикатори професійної компетентності слухачів (на прикладі діяльності керівників ЗНЗ) (Л. М. Ващенко, В. І. Маслов)

Ефективність практичної діяльності керівників ЗНЗ щодо реалізації цілей і завдань освітніх реформ нині значною мірою залежить від рівня професійної компетентності кожного посадовця, його особистісних морально-психологічних якостей.

До категорії «керівник загальноосвітнього навчального закладу» належать посади директора та заступника директора ЗНЗ різних типів (середня загальноосвітня школа, спеціалізована школа, ліцей, гімназія, колегіум, школа-інтернат) і форм власності (державна, приватна).

Основними кваліфікаційними вимогами до ефективного забезпечення функціонально-посадових обов'язків керівника ЗНЗ є: формування умов для функціонування й розвитку НЗ;

стратегічне планування; забезпечення ефективного адміністрування; розвиток ресурсного потенціалу; об'єктивне оцінювання результатів діяльності НЗ.

Натомість, практика управління цієї категорії керівників нерідко засвідчує наявність видів робіт, не притаманних (або некоректних) для їх функціонально-посадових обов'язків. Так, за результатами проведеного дослідження з освітньої політики «Кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності педагогічних працівників» групою українських учених (Єльнікова Г. В., Ващенко Л. М., Чепурна Н. М., Щолокова О. П., Борова Т. А., Полякова Г. А., Півень Г. Г., Волобуєва Т. Б., Назаренко Г. А. та ін.; 2010 р.), керівники ЗНЗ відмічають, що органами державного управління на них покладаються також: обов'язки з організації харчування дітей (згідно з посадовими функціями, вони забезпечують контроль); відповідальність за матеріально-технічний стан НЗ (за відсутності на це бюджетних коштів); обов'язки з організації платної вакцинації; розповсюдження марок громадських організацій; участі у політичних акціях; підготовки списків виборців; обліку дітей віком від 0 до 3-х років; збору інформації для житлово-комунальних господарств та виконкомів; формування бази даних для проведення зовнішнього незалежного оцінювання; збору даних про залучення дітей шкільного віку до навчання по мікрорайону; господарчої роботи; організації прибирання місць загального відпочинку тощо.

Ці та інші проблеми в діяльності керівників ЗНЗ загострили суперечності між реальними функціональними потребами управлінської діяльності керівників ЗНЗ, які б відповідали європейським вимогам якості управління навчальним закладом і змістом підвищення їхньої кваліфікації в системі післядипломної педагогічної освіти. Відтак, особливої уваги потребує аналіз питання розроблення профілів посадово-функціональної компетентності керівників ЗНЗ.

Профіль компетентності фахівця – це сукупність основних типових характеристик професійної діяльності, що відображають кваліфікаційні вимоги до професії чи посади. Структура профілю компетентності складається зі знання, вміння й навичок, ціннісних особистісних і фахових характеристик. Нижче подаємо приклад профілю посадово-функціональної компетентності заступника директора школи з виховної роботи.

Профілі посадово-функціональної компетентності заступника директора школи з виховної роботи

1. Педагогічне керівництво громадянсько-патріотичним вихованням учнів

А) *Законодавчо-нормативні знання* (Закони України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття), Національна доктрина розвитку освіти України, Положення про загальноосвітній навчальний заклад, Концепція 12-річної загальноосвітньої школи).

Б) *Методологічні та загальнотеоретичні знання* (психолого-педагогічні закономірності процесу виховання; вікові особливості психології школярів; принципи змісту і методів виховання громадянина України; наукові засади змісту виховної роботи (ВР) в сучасній школі; основи патріотичного і національного виховання громадянина України; зміст співпраці з громадськими та юнацькими організаціями й об'єднаннями України; виховання релігійної толерантності; закономірності формування та функціонування учнівського колективу; педагогічні основи самовиховання; шляхи попередження правопорушень неповнолітніми; критерії оцінки ВР).

В) *Технологічні знання* (змісту, форм і методів діяльності адміністрації, педагогічних та інших працівників школи; змісту і форм організації роботи НЗ як центру ВР у мікрорайоні; технологій керівництва ВР; методик соціально-педагогічних досліджень щодо стану і прогнозування розвитку ВР; методів роботи з неформальними об'єднаннями учнів).

Г) *Діагностико-прогностичні вміння* (аналізувати урядові й нормативні документи, педагогічну літературу, визначати на цій основі конкретні цілі і задачі ВР; аналізувати інформацію

про стан функціонування процесів, складових системи ВР; ухвалювати рішення на основі результатів діагностики).

Д) *Організаційно регулятивні вміння* (координувати роботу з впровадження у практику інноваційних технологій; створювати умови для роботи учнівських організацій, товариств, гуртків, груп продовженого дня; реалізувати основні напрямки виховання в школі; координувати здійснення планів ВР школи з різними організаціями, установами та закладами району; спрямовувати і керувати організацією ВР у мікрорайоні школи, літній відпочинок учнів; керувати суспільно-корисною працею учнів, роботою з педагогічно занедбаними дітьми; спрямовувати роботу батьківського комітету школи та інших громадських організацій; формувати громадську думку учнівського і педагогічного колективів у потрібному для виховання напрямку).

Е) *Оціночно-аналітичні та коригуючі вміння* (створювати в школі надійну і постійно діючу систему збору інформації про стан виховного процесу; здійснювати поточний, періодичний і підсумковий аналіз основних тенденцій якості і організації ВР у ЗНЗ і вносити необхідні корективи).

2. Управління навчальним процесом

А) *Методологічні знання* (принципів і концепцій побудови змісту освіти на сучасному етапі розвитку держави; системного підходу до процесу навчання; особливості змісту учбових програм за фахом; принципів та норм оцінок знань, вмінь і навичок учнів).

Б) *Загальнотеоретичні і методичні знання* (психолого-педагогічної сутність, дидактичні принципи процесу навчання; організаційних форм побудови навчально-виховної роботи (НВР) у школі; структури процесу навчання; теорії методів, засобів навчання; психологічних основ диференційованого й індивідуального підходу до навчання; формування інтересу до знань; педагогічного досвіду; психологічні особливості учнів різних вікових груп; структури навчальної діяльності школярів; видів взаємодії учителя і учнів).

В) *Організаційно-технологічні знання* (основні вимоги до мети, змісту та методик організації навчально-виховного процесу; планування навчально-виховного процесу; вибору і систематизації змісту навчання і виховання; організації індивідуальних і колективних форм методичної роботи з педкадрами щодо питань дидактики і педагогічної психології; методики вивчення і узагальнення досвіду роботи вчителя; форм і методів спостереження за процесом навчання й виховання; форм і методів здійснення зворотного зв'язку у навчально-виховному процесі).

Г) *Діагностико-прогностичні вміння* (здійснювати короткотермінове і довготермінове прогнозування результатів навчання; аналізувати навчально-виховний процес; встановлювати рівень педагогічної майстерності вчителів, здійснювати диференційований підхід до оцінки роботи кадрів у процесі контролю за їх діяльністю).

Д) *Організаційно-регулятивні вміння* (надавати допомогу вчителям з планування і організації уроку; застосовувати форми внутрішкільного керівництва педколективом з питань навчання; забезпечувати впровадження у практику інноваційних технологій; ефективно керувати ресурсами).

Є) *Оціночно-коригуючі вміння* (організовувати збір інформації про стан і результати навчання; аналізувати ефективність різних форм навчання з позицій вимог педагогічної науки і прогресивного досвіду; оцінювати якість знань, умінь і навичок учнів; приймати ефективні рішення щодо удосконалення процесу навчання на основі даних; аналізувати професійну компетентність учителів; оцінювати всі напрями діяльності школи; виявляти типові труднощі в роботі вчителів, забезпечувати умови для підвищення їх кваліфікації).

3. Адміністративна і фінансово-господарська діяльність

А) *Методологічні знання* (основ трудового законодавства; принципів формування бюджету; розподілу повноважень між суб'єктами адміністративної діяльності).

Б) *Законодавчо-нормативні знання* (основ законодавства про трудові колективи, про освіту в Україні, про неповнолітніх; Положення про середню загальноосвітню школу; нормативно-інструктивних матеріалів з керівництва школою, щодо питань охорони здоров'я учнів та працівників школи, роботи з педагогічними кадрами; розвиток ресурсного забезпечення; удосконалення техніки безпеки).

В) *Загальнотеоретичні знання* (основ управління; адміністративних методів управління; правових, соціально-психологічних, етичних, економічних аспектів управління; форм і прав участі трудових колективів в управлінні; вимог до особистості керівника; показників ефективності управлінської праці; принципів відбору і підготовки резерву керівників; системи електронного управління; основ зарубіжних теорій управління освітою; основних стратегій розвитку освіти в Україні).

Г) *Організаційно-технологічні знання* (специфіки управлінської системи школи; інформаційного забезпечення управління в школі; видів і форм управлінських рішень; методів планування роботи школи; змісту і форм роботи з педкадрами; форм оптимізації державно-громадського управління школою; змісту і форм керівництва методичною роботою, підвищення кваліфікації педкадрів, проведення педагогічних рад; видів і форм звітності; основ фінансово-господарської діяльності; основних вимог до організації оціночно-аналітичної діяльності; критеріїв і технологій оцінювання діяльності педагогічних працівників).

Д) *Діагностико-прогностичні вміння* (застосовувати соціально-психологічні та педагогічні методи досліджень для збору інформації, необхідної в управлінській діяльності; визначати перспективні напрями розвитку школи; готувати плани роботи школи; складати програми управлінської діяльності адміністрації і підрозділів школи).

Е) *Організаційно-регулятивні вміння* (здійснювати раціональний добір і використання педкадрів з урахуванням їх індивідуальних можливостей; організовувати цілеспрямоване ПК вчителів; забезпечувати впровадження педагогічних та управлінських інновацій; створювати позитивний психологічний клімат у колективі; розподіляти обов'язки; готувати накази і розпорядження, педради і їх рішення; координувати роботу всіх ланок школи, а також з органами державного управління і громадськими організаціями; модернізувати навчально-матеріальні ресурси школи; раціонально використовувати бюджет; забезпечувати дотримання техніки безпеки, організацію протипожежної охорони, дотримання санітарно-гігієнічного режиму).

Є) *Оціночно-аналітичні та коригуючі вміння* (здійснювати добір інформації про якість роботи колективу, аналізувати її; оцінювати виконання планів; раціональне використання ресурсів; контролювати дотримання техніки безпеки і протипожежних заходів, санітарно-гігієнічного режиму, своєчасність та ефективність реалізації ухвалених рішень; здійснювати системний аналіз підсумкової роботи школи та її підрозділів).

4. Предметно-фахова діяльність

А) *Наявність фахових знань* (змісту навчання за певним фахом; сучасні методики викладання предмета; досягнень у науках, що пов'язані з предметом, який викладає керівник; форм і методів підвищення професійної компетентності).

Б) *Наявність фахових умінь* (організовувати учбовий процес відповідно до сучасних психолого-педагогічних вимог; використовувати новітні засоби навчання; залучати учнів до позакласної роботи з предмета; упорядковувати і забезпечувати реалізацію програми самоосвіти за фахом; бути особистим позитивним прикладом для інших учителів).

5. Морально-психологічні якості та вимоги до керівника ЗНЗ

А) *Патріотизм у поєднанні з повагою до інших народів, націй* (відданість ідеалам демократичної України; любов до Батьківщини, свого краю; повага до історичних та народних традицій; усвідомлення ролі прогресивних рухів у суспільному житті; толерантність до інших ідей, традицій).

Б) *Політична культура* (грунтовна світоглядна підготовка; державницький підхід до вирішення принципових питань функціонування й розвитку школи; знання закономірностей і особливостей соціально економічних процесів в українському суспільстві та за кордоном; політична ерудиція і орієнтація у концептуальних підходах різних суспільних рухів та партій).

В) *Моральні якості* (моральна стійкість, наявність соціально-значущих позитивних ідеалів; впевненість, вірність кращим історичним традиціям українського суспільства; здатність активно відстоювати свої переконання; повага до особистості людини, любов до учнів, педагогічний такт, здатність дотримуватись етики службових відносин; активна життєва позиція; непримиренність і протидія щодо порушень суспільної моралі; готовність і здатність до колегіальної і колективної діяльності).

Г) *Психологічні якості* (стійка соціально значуща мотивація; схильність до аналітичного творчого мислення, абстрагування і моделювання шляхів розвитку педагогічних процесів; оперативність мислення, його конструктивність; комунікативність, відкритість, здатність до емпатії, спроможність доброзичливо і коректно взаємодіяти з людьми; інтелектуальна та психологічна готовність ухвалювати нестандартні рішення, вміння раціонально організовувати свою діяльність та інших; цілеспрямованість і оперативність у вирішенні виробничих питань; стійкість, особиста дисциплінованість, працелюбність, висока працездатність, здатність до самоконтролю, енергійність).

Д) *Суспільна активність* (активна громадська діяльність; відповідальність; повага до протилежних думок, неординарних позитивних вчинків, готовність до підтримки освітніх ініціатив; схильність до лідерства, вміння логічно і переконливо доводити іншим інформацію, пов'язану із здійсненням професійної, педагогічної і суспільної діяльності членів колективу; стійкість у досягненні поставленої мети, здатність до подолання перешкод, які виникають в процесі роботи).

ЗМ 4.2. Контроль і оцінювання навчальних досягнень слухачів (А. І. Чміль, Л. М. Ващенко)

Результати навчання й розвитку професійної компетентності слухачів пов'язані із контролем їх навчальної і самостійної роботи. *Контроль* є засобом перевірки знання і водночас формою навчання, оскільки сприяє розвитку основних мотивів навчальної діяльності. Контроль знання узгоджений з якістю. Звідси – його різноманітність форм, цілей, змісту, регулярність.

Оцінювання – формалізований процес визначення рівня опанування слухачем запланованих (очікуваних) результатів навчання, що є необхідним для вдосконалення навчального процесу, підвищення ефективності викладання, розвитку професійної (посадово-функціональної) компетентності^{8*}.

Оцінка – будь-яка кількісна або якісна міра на основі визначених критеріїв, які використовуються для опису результатів оцінювання в окремому навчальному модулі або в навчальній програмі в цілому^{9**}.

Контроль і оцінювання результатів навчання слухачів є основною умовою об'єктивного аналізу якості розвитку їх професійної компетентності й вироблення механізмів удосконалення навчального процесу. Основними цілями реалізації контролю є:

- об'єктивний аналіз якості набутого слухачами знання;
- здійснення порівняльного аналізу навчальної і методичної діяльності кафедр і викладачів;
- удосконалення міждисциплінарних зв'язків;

^{8*} Національний освітній глосарій: вища освіта / за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. – С. 47.

^{9**} там же.

- удосконалення навчальних планів, робочих навчальних програм, методик викладання;
- виявлення внутрішніх резервів у слухачів щодо науково-дослідницької діяльності;
- забезпечення практики освітніх реформ людськими ресурсами високої якості.

Організація навчального процесу передбачає впровадження вхідного, модульного (поточного), вихідного контролю. Під час вхідного та вихідного контролю знань визначається ефективність ПК, яка засвідчує співвідношення результатів навчального процесу та тих ресурсів, які було введено в дію для досягнення його цілей. При цьому використовується три групи показників ефективності підготовки слухачів [9].

Перший показник виявляється й оцінюється на початку і в ході навчального процесу. Другий показник є інтегрованим показником досягнення цілей і завдань наприкінці навчання (порівняно з діагностичними даними, отриманими на початку навчання). Третій показник оцінюється після закінчення навчання на основі аналізу практичної діяльності слухача.

До першої групи критеріїв належать:

- рівень професійної компетентності слухача відповідно до посади;
- типові труднощі, проблеми, недоліки їхньої практичної діяльності;
- запити, потреби фахівців щодо навчання.

Критеріями другої групи є:

- досягнення мети у зв'язку з використанням конкретної форми навчального процесу (лекція, семінар, практичне заняття, тренінг, управлінська практика, конференція з обміну досвідом тощо);
- обсяг нових професійно важливих знань, навичок, умінь, засвоєних у процесі навчання;
- ступінь підвищення рівня знань;
- ступінь удосконалення вміння слухача пов'язувати теорію з практикою, теоретично правильно аналізувати практику роботи системи освіти, власну діяльність (рефлексивні вміння);
- позитивні зрушення в особистості слухачів (прояви креативності, оптимізація самооцінки та рівня домагань, гуманізація установок тощо);
- розширення загальнонаукового, культурного, соціально-політичного кругозору.

До третьої групи критеріїв ефективності віднесені ті позитивні зрушення, які виявляються у діяльності слухача після закінчення навчання. Отже, результативність навчання – це обумовлені ним позитивні зрушення в якості практичної діяльності.

Загальними параметрами аналізу результативності підготовки є:

- застосування засвоєних або удосконалених знань, навичок, умінь у практичній діяльності слухачів;
- підвищення у цій діяльності творчої активності, схильності до інновацій;
- позитивні зрушення у стилі керівництва, поліпшення мікроклімату, згуртованість колективів, якими керують менеджери, що пройшли підготовку;
- рівень діяльності колективів установ освіти (наукова обґрунтованість роботи, цілеспрямованість, інформаційний обмін тощо);
- позитивні ознаки в розвитку особистості слухачів, якості їх знань і вмінь як опосередкований результат підвищення кваліфікації.

Основними етапами вивчення результативності освіти є:

- чітке усвідомлення і формулювання задач вивчення;
- добір і розробка відповідних методичних матеріалів;
- визначення об'єктів аналізу;
- вивчення професійної компетентності на початку підготовки (діагностування);
- вивчення ефективності навчання в процесі проведення навчання (модульний контроль);
- вивчення рівня компетентності слухачів на завершальному етапі підготовки (державна атестація);

- аналіз узагальнення якісного поліпшення компетентності слухача, співставлення кінцевих результатів з даними щодо ефективності занять;
- вивчення практичної діяльності колишніх слухачів.

Вхідний контроль запроваджується для визначення рівня готовності слухача на основі чинного знання. Проводиться на початку першого етапу навчання. Основний метод – комп’ютерне тестування, додатковий – анкетування навчальних запитів. Результати вхідного контролю слугують для міждисциплінарної кореляції робочих навчальних програм, добору оптимальних для дорослих слухачів методів навчання.

Модульний (поточний) контроль здійснюється у процесі опанування змістових модулів робочої навчальної програми у ході аудиторних, практичних, самостійних робіт, передбачених навчальним планом. Об’єктом модульного (поточного) контролю знань слухача є:

- а) систематичність та активність роботи над вивченням програмного матеріалу модулів;
- б) виконання індивідуальної творчої роботи (вибіркового дослідницького завдання);
- в) виконання обов’язкових завдань для модульного контролю;
- г) виконання тестів для модульного контролю;
- д) презентація результатів індивідуальної творчої роботи (вибіркового дослідницького завдання).

Контроль і оцінювання навчальної активності слухача застосовується з метою стимулювання свідомої ритмічної роботи слухача у такий спосіб:

а) *відвідування лекційних і практичних занять*. За умови 100%-го відвідування слухач отримує 5 балів, за кожен 1 пропуск без поважних причин він втрачає 1 бал; при пропусках понад 50 % аудиторних занять без поважних причин слухач отримує 0 балів за відвідування.

б) *активність і рівень знань при обговоренні* проблемних питань на лекційних і практичних заняттях оцінюється в діапазоні від 0 до 20 балів. Кожна повна, обґрунтована, змістовна відповідь дає слухачу максимум до 5 балів. Слухач, який був пасивним, перед модульним контролем не одержує заохочувальну винагороду у вигляді додаткових балів (тобто отримує 0 балів за активність).

Контроль і оцінювання виконання індивідуальної творчої роботи (вибіркового дослідницького завдання).

Підготовка індивідуальної творчої роботи – це можливість для слухача додати до свого здобутку максимально 25 балів з окремого модуля.

Слухач може писати ІТР тільки на погоджену з викладачем тему, яка має прикладний характер і відображає актуальні потреби освітньої практики.

Основна мета ІТР полягає у закріпленні й розширенні наукового знання та наданні йому прикладного змісту, а саме – здатність застосувати їх для вирішення конкретних практичних завдань.

Відповідно до мети у своїй роботі слухач повинен:

- обґрунтувати її актуальність, значущість для практики;
- розкрити наукові, нормативні, статистичні матеріали;
- здійснити аналіз на основі кількісних та якісних показників стану;
- виявити причини невідповідності і запропонувати практичні рекомендації щодо розв’язання проблеми;
- довести ефективність вибраного рішення;
- оформити роботу за формальними ознаками.

Обсяг індивідуальної творчої роботи визначається вимогами до документів такого роду та вмінням слухача стисло і водночас вичерпно розкрити тему і складає 20 сторінок основного тексту (без додатків).

Критерії оцінювання вибіркового творчого завдання (ІТР): відповідності викладеного матеріалу структурі відповідного документа; логічності викладу матеріалу; чіткості постановки

проблеми аналізу; відсутності протиріч в аргументації та аналізі; повноти й глибини розкриття теми; наявності ілюстрацій (таблиці, рисунки, схеми тощо); наявності альтернативних рекомендацій та їх аналізу; кількості використаних джерел, їх відповідності розглядуваній проблемі та чіткості посилань на них; відображення практичних матеріалів, аналітичних та статистичних даних; оформлення; обґрунтованість висновків та рекомендацій; наявність та чіткість власної позиції слухача з цього питання у вигляді пропозицій (рекомендацій) та висновків.

Шкала оцінок ІТР: максимально (при ґрунтовному розкритті теми і дотриманні всіх вимог) – 30 балів. За кожне зауваження (недотримання однієї із вимог) оцінка зменшується на 1 бал. Слухач може отримати за роботу і 0 балів, якщо тема не розкрита (або попередньо не узгоджена з викладачем), порушена структура, відсутня повнота та цілісність викладу матеріалу або кількість зауважень викладача перевищує 10.

За захист та презентацію ІТР слухач може максимально отримати ще 5 балів.

Підсумковий контроль проводиться наприкінці навчального процесу, на третьому етапі, після вивчення всіх модулів. Основна форма – комп'ютерне тестування. Результати підсумкового контролю слугують для прийняття рішення щодо внесення змін до навчальних планів, робочих навчальних програм, методів підготовки.

Структура підсумкової оцінки формується за такими складовими:

Вид роботи	Оцінка в балах (за шкалою ECTS)	
	Макс.	Мін.
Навчальна активність на заняттях	20	0
Виконання завдань для самостійного опрацювання відповідно до тематики змістових модулів	20	0
Виконання завдань для модульного контролю	25	0
Виконання вибіркового творчого завдання (ІТР), його презентація та захист	35	0
Загальна оцінка	100	0

Визначення загальної оцінки з навчання. Загальна (сумарна) кількість балів за весь період навчання є основою для ухвалення рішення щодо отримання слухачем оцінки.

Таблиця 4.1.

Шкала оцінювання за системою ECTS10**

Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою УМО
A	ВІДМІННО – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	5 (відмінно)	90–100
B	ДУЖЕ ДОБРЕ – вище середнього рівня з кількома помилками	4 (добре)	80–89
C	ДОБРЕ – в загальному правильна робота з певною кількістю значних помилок		65–79

10 ** Наказ МОН України від 26.02.2010 р. №1/9-119 «Про методичні рекомендації щодо запровадження Європейської кредитно-трансферної системи та її ключових документів ту вищих навчальних закладах».

D	ЗАДОВІЛЬНО – непогано, але зі значною кількістю недоліків	3 (задовільно)	55–64
E	ДОСТАТНЬО – виконання задовольняє мінімальні критерії		50–54
FX	НЕЗАДОВІЛЬНО – потрібно попрацювати перед тим, як перескласти	2 (незадовільно)	35–49
F	НЕЗАДОВІЛЬНО – необхідна серйозна подальша робота, обов’язковий повторний курс		0–34

Визначені у такий спосіб оцінки разом із результатами поточного контролю вносяться викладачем в залікову відомість слухача.

ЗМ 4.3. Методика оцінювання (Т. В. Пустова, Л. М. Ващенко)

(технологія педагогічного вимірювання рівня засвоєння змісту підвищення кваліфікації)

Однією з умов забезпечення якості змісту курсів підвищення кваліфікації є створення належного, інноваційного по суті підходу до педагогічного вимірювання й оцінювання якості навчального процесу загалом та навчальних досягнень слухачів зокрема.

Схема педагогічного вимірювання й оцінювання (ПВО) рівня засвоєння змісту підвищення кваліфікації керівниками навчальних закладів зображена на рис. 4.1.

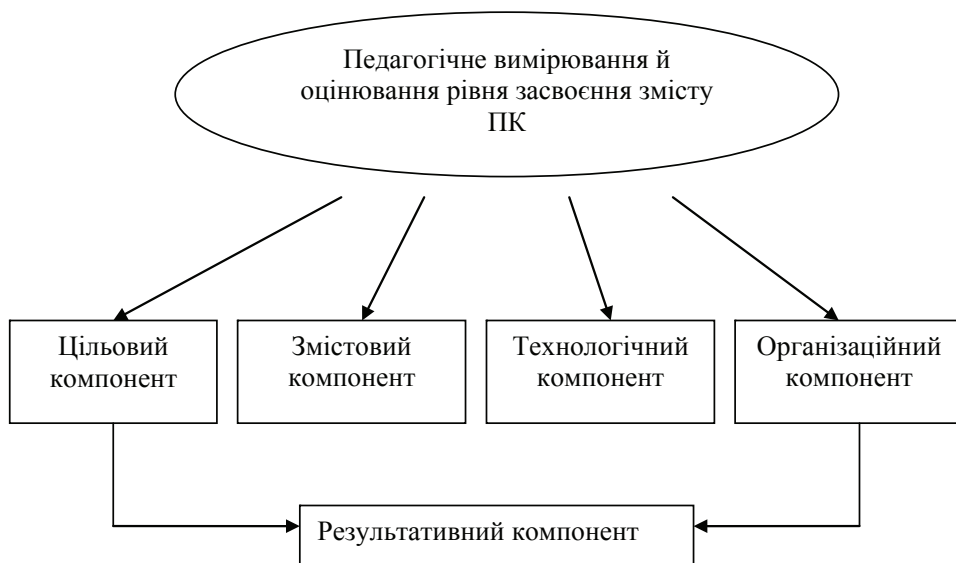


Рис. 4.1. Педагогічне вимірювання й оцінювання рівня засвоєння змісту підвищення кваліфікації

Вона розроблена й діє в ІПППО та ІВО Університету менеджменту освіти. ПВО має свої цілі, зміст, організаційні форми та процедури конструювання й проведення відповідних видів діяльності, забезпечує контроль якості педагогічного процесу, який своєю чергою, включає а) якість викладання, б) якість змісту підвищення кваліфікації, в) якість засвоєння змісту слухачами курсів підвищення кваліфікації.

Педагогічне оцінювання (□□□□□□ □□) є частиною оцінювання (□□□□□□□□□□), обумовлює перелік процесів, які запроваджують для виявлення того, що слухач розуміє та вміє. В освіті дорослих ці позиції дуже тісно пов’язані не лише з процесом навчання на курсах П□, а й зі

знаннями, здобутими під час навчання у вузі, у процесі самоосвіти, а також з досвіду практичної діяльності. Тож педагогічне оцінювання в андрагогіці – дуже важлива складова, яка потребує чітко визначеної мети, заздалегідь визначених форм і методів оцінювання.

У навчально-тематичних планах, робочих навчальних програмах, навчально-методичному комплексі зазначено методи, форми педагогічного оцінювання. На рис. 4.2 відображено схему контрольних заходів, яка є досить обґрунтованою з точки зору вибору методу й інструменту вимірювання рівня засвоєння змісту ПК слухачем курсів.

Вибір методу педагогічного вимірювання й оцінювання залежить від багатьох чинників: мети оцінювання, цілей та змісту, який має оцінюватися.

Загальна мета, за якою здійснюються певні види контролю на курсах слухачів, має два напрями:

перший – визначення якості змісту підвищення кваліфікації;

другий – визначення рівня засвоєння слухачами курсів змісту ПК.

Кожна з вищезазначених позицій має свою цільову компоненту, яка відповідає певним потребам, вимогам і стандартам. Зупинимося детальніше на основних правилах, якими повинен послуговуватися координатор групи при формулюванні цільової компоненти.

Правило 1. Правильно обирати дієслово для опису професійної поведінки. Допустимим є використання наказової форми цих дієслів.

Правило 2. Вказати на умови, за яких слухач демонструватиме здатність виконувати завдання, а також визначити критерії або стандарти, згідно з якими здійснюватиметься оцінювання рівня засвоєння змісту навчання.

Правило 3. Цілі треба формулювати за допомогою однозначних термінів.

Правило 4. Формулювання цілей повинно бути чітким, не перевантаженим зайвими словами.

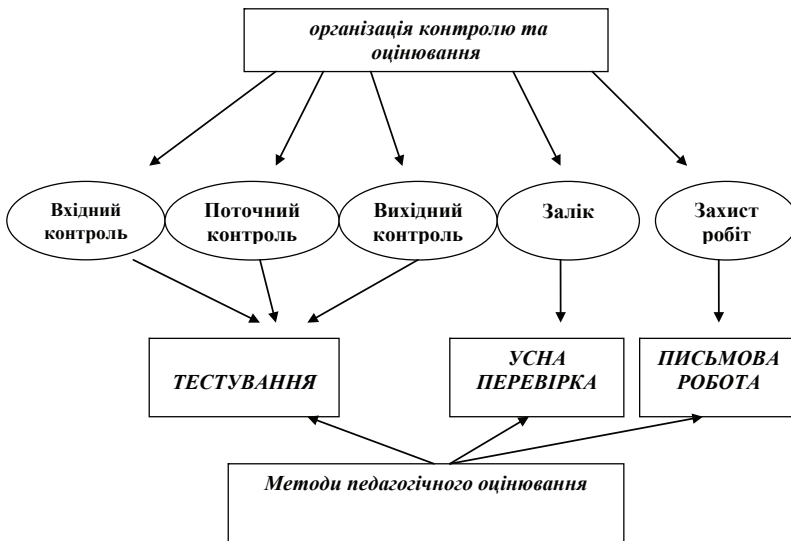


Рис. 4.2. □піввідношення контрольних заходів з методами оцінювання

Правило □ Цілі мають бути унітарними, тобто кожне положення має стосуватися до одного процесу.

Дуже важливим фактором для створення конкретних цілей є визначення змісту підвищення кваліфікації, який вноситься на оцінювання. Усі змістові модулі навчального плану курсів підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів вносяться в матрицю змісту [Таблиця 4.2], яка є основою технології педагогічного оцінювання.

Таблиця 4.2

Матриця змісту

Пізнавальна сфера. Змістові модулі	В-1.Знання	В-2. Розуміння	В-3. Застосування	В-4. Аналіз	В-5. Синтез	В-6. Оцінювання	Вид контролю	Метод педагогічного оцінювання
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Соціалізація та нормативно-правове забезпечення освіти у сучасному демократичному суспільстві							Залік	Усна перевірка
1.1. Забезпечення безпечної життєдіяльності учасників навчально-виховного процесу ВНЗ I–II рівнів акредитації	X	X						
1.2. Нормативно-правове забезпечення діяльності ВНЗ I–II рівнів акредитації	X	X						
Модуль 2. Відкрита освіта в Україні							Вхідний та вихідний контроль	Тестування
2.1 Відкрита освіта: організаційно-педагогічні аспекти	X	X	X					
2.2. Інформаційно-освітнє середовище навчального закладу		X	X					
2.3. Використання серверів і ресурсів Інтернету в дистанційному навчанні	X		X					
Модуль 3. Інноваційні підходи до управління ВНЗ I – II рівнів акредитації							Захист робіт, вхідний та вихідний контроль	Письмові (атестаційні) роботи, тестування
3.1. Основи інституційного розвитку навчального закладу професійної освіти	X			X	X	X		
Модуль 4. Інноваційні технології навчання та оцінювання у ВНЗ I – II рівнів акредитації							Вхідний та вихідний контроль	Тестування
4.1 Оцінні технології в професійній діяльності керівників ВНЗ I–II рівнів акредитації		X	X					

4.2. Принципи та методика організації контрольних заходів у навчальному процесі	X		X					
4.3. Інновації в оцінюванні навчальної діяльності студентів ВНЗ I–II рівнів акредитації	X	X						
4.4. Методика організації зв'язків навчального закладу з громадкістю	X	X						
Модуль 5. Психологічні аспекти управління ВНЗ I–II рівнів акредитації							Захист робіт, вхідний та вихідний контроль	Письмові (атестаційні) роботи, тестування
5.1. Психологічні резерви удосконалення управління в освіті	X			X	X	X		
Модуль 6. Інформаційно-комунікаційні технології в управлінні й організації навчального процесу							Вхідний та вихідний контроль	Тестування
6.1. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології в освіті	X	X	X					
Усього								

Для здійснення запланованих видів контролю й обраних методів оцінювання, таких як: *метод тестування, метод усної перевірки, метод письмової роботи* – викладачами кафедр створюються якісні інструменти вимірювання та подаються разом із тематикою модулів у відділ моніторингу якості навчання. Ця методика досить конструктивна. Вона забезпечує усі компоненти системи педагогічного вимірювання й оцінювання рівня засвоєння змісту ПК слухачами та потребує систематичної творчої роботи викладачів кафедр.

Для такого виду контролю, як залік, методом педагогічного оцінювання є усна форма перевірки рівня досягнень слухачів, а інструментом – набір запитань за окремими навчальними модулями, які обирає провідна кафедра. Запитання до заліку розміщені в навчально-методичних комплексах ПК та на сайті ЦППО УМО. Такий підхід дає можливість кожному слухачеві заздалегідь ознайомитися з інструментом й за потреби, отримати потрібну консультацію.

Письмова перевірка передбачає виконану слухачем ІТР, яка вміщує з науково-теоретичну складову та практикум, що обрано згідно із запропонованою куратором і розміщеною в навчально-методичному комплексі тематики, яка має відповідати вимогам щодо написання атестаційних робіт.

Для проведення вхідного, поточного та вихідного контролю користуються методом тестування, що ґрунтується на певних критеріях, найважливішими з яких є об'єктивність, надійність, валідність, точність. Тест складається з тестових завдань кількох форматів і є основним інструментом вимірювання.

За переконаннями К. Інгенкампа, «тестування – є методом педагогічної діагностики, за допомогою якого вибір поведінки, яка репрезентує передумови або результати навчального процесу, повинен максимально відповідати принципам «зіставлення», об'єктивності, надій-

ності й валідності вимірів. Він має пройти опрацювання, інтерпретацію і бути прийнятним для застосування у педагогічній практиці».

Обираючи метод тестування, ми чітко визначаємо усі невід’ємно пов’язані з цим методом позиції:

- чітке визначення мети тестування;
- формулювання цілей і створення матриці тесту;
- формування тестових завдань;
- організація та проведення процедури тестування;
- інтерпретація результатів тестування.

Наприклад, *позиція 1. Вхідний контроль* визначає стартовий рівень знань і вмінь слухачів, *вихідний* – констатує успішність навчання. Обидва види контролю проводяться методом комп’ютерного тестування за двома тестами однакового змісту на вході і виході, але з різним розташуванням завдань.

Поточний контроль проводиться з метою визначення успішності самостійної роботи слухачів за окремими модулями і стимулювання їх до регулярної роботи упродовж дистанційного етапу підвищення кваліфікації. Здійснюється через тестування за тестами, створеними викладачами (куратором-тьютором групи).

Позиція 2

Створення якісного інструменту вимірювання ми розпочинаємо із формулювання цілей до кожного модуля та складання матриці тесту, яка має дві вісі:

- *за змістовими модулями* (відповідно до типових навчальних планів курсів підвищення кваліфікації керівників ВНЗ І–ІІ рівнів акредитації;
- *за доменом*: когнітивний (знання, розуміння, застосування)

Позиція 3

Кількість тестових завдань щодо змістових модулів визначає куратор та затверджує на засіданні кафедри. При розподілі тестових завдань враховується кількість годин і значимість певного модуля для певної категорії слухачів. Формати тестових завдань можуть бути різними, але в тест компонуються не більш ніж три формати, щоб не ускладнювати процедуру тестування.

Позиція 4

Процедура проведення тестування передбачена та прописана заздалегідь. Вона визначає чіткий регламент часу, який витрачає слухач, даючи відповідь на кожне тестове завдання.

Позиція 5

Що стосується визначення результативності даного тестування, то її визначає спеціальна комп’ютерна програма, яка засвідчує рейтинг слухача за кількістю правильних відповідей.

Прикладом такого інструменту для визначення рівня засвоєння змісту ПК слухача є тест.

Структура тесту педагогічного контролю

(на прикладі керівника ВНЗ І-П р.а.)

1. Мета тестування

1.1. Вхідний контроль проводиться методом комп’ютерного тестування на першому етапі навчання з метою виявлення у директорів ВНЗ І–ІІ рівнів акредитації когнітивних умінь з модулів, які включені у навчально-тематичний план підвищення кваліфікації, що, своєю чергою, відповідає кваліфікаційній характеристиці директорів ВНЗ І–ІІ рівнів акредитації.

1.2. Вихідний контроль також проводиться методом комп’ютерного тестування на третьому етапі навчання з метою виявлення у директорів ВНЗ І–ІІ рівнів акредитації зростання певних когнітивних вмінь, підвищуючи, таким чином, свій професійний рівень відповідно до навчально-тематичного плану УМО НАПН України.

1.3. Вхідний і вихідний контроль проводиться з метою визначення рівня знань та умінь директорів ВНЗ I–II рівнів акредитації з тем модулів навчально-тематичного плану щодо підвищення кваліфікації та відповідної корекції цих навчально-тематичних планів.

2. Обґрунтування вибору методу тестування

У процесі вибору методу вимірювання й оцінювання досягнень поставлених цілей проаналізовано можливості застосування усної форми перевірки знань, письмового паперового тестування та комп'ютерного тестування. Найдоцільнішим є метод комп'ютерного тестування, оскільки він є одним із двох методів (спостереження та тестування), що можуть використовуватися для досягнення декількох цілей і дає можливість забезпечити об'єктивність вимірювання.

3. Порядок проведення тестування

Тестування проводять фахівці відділу моніторингу якості навчання УМО НАПН України. Місце проведення – факультет підвищення кваліфікації ЦППО УМО АПН України, комп'ютерний клас (ауд. 3.5). Форма проведення – комп'ютерне тестування. Час проведення – визначається відділом організації ПК ЦППО та вноситься в розклад занять. Час, що відводиться на весь тест – 30 хвилин. Час, що відводиться на 1 ТЗ – 40 секунд.

Інструктаж перед тестуванням – 5–10 хвилин.

Таблиця 4.3

Структура (матриця) тесту

Модулі і змістові модулі занять	Когнітивний компонент			Кількість ТЗ	
	Знання ЗІ, 2	Розуміння РІ, 2	Застосування ВІ, 2		
				у цифрах	у відсотках
Модуль 2. Відкрита освіта в Україні	3	5	2	14	35
2.1. Відкрита освіта: організаційно-педагогічні аспекти	кВО102з1	кВО101р1 кВО101р2	кВО101в2	4	10
2.2. Інформаційно-освітнє середовище навчального закладу	кВО104з1	кВО104р2	кВО104в2	3	7,5
2.3. Використання серверів і ресурсів Інтернету в дистанційному навчанні	кВО103з1	кВО103р1 кВО103р2	-	3	7,5
Модуль 3. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом	2	1	2	5	12,5
3.1. Основи інституційного розвитку навчального закладу професійної освіти	кПО115з1к- ПО115з2	кПО115р1	кПО115в1к- ПО115в2	5	12,5
Модуль 4. Інноваційні технології навчання й оцінювання в навчальному закладі	3	6	6	15	37,5
4.1. Оцінні технології у професійній діяльності керівників навчальних закладів	кПО111з2	кПО111р1	кПО111в1	3	7,5
4.2. Принципи та методика організації контрольних заходів у навчальному процесі	кПО104з1	кПО104р2	кПО104в1к- ПО104в2	4	10

4.3. Інновації в оцінюванні навчальної діяльності студентів ВНЗ І–ІІ рівнів акредитації	кПО105з1	кПО105р1 кПО105р2	кПО105в1к- ПО105в2	5	12,5
4.4. Методика організації зв'язків навчального закладу з громадськістю		кОД112р1 кОД112р2	кОД112в1	3	7,5
Модуль 5. Психологічні аспекти управління ВНЗ І–ІІ рівнів акредитації	2	1	-	3	7,5
5.1. Психологічні резерви удосконалення управління в освіті	кПУ103з1к- ПУ103з2	кПУ103р2	-	3	7,5
Модуль 6. Інформаційно-комунікаційні технології в управлінні й організації навчального процесу	2	1	-	3	7,5
6.1. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології в освіті	кІТ101з1 кІТ101з4	кІТ101р2	-	3	7,5
Усього:	14	16	10	40	100%

4. Опрацювання та подання результатів

Комп'ютерне опрацювання результатів вхідного діагностування забезпечує відділ моніторингу якості навчання УМО АПН України, а відтак надає їх для аналізу й розгляду на засіданні кафедри координатору групи у вигляді:

- індивідуального результату слухача за структурою змісту;
- загального результату групи за тестування;
- загального результату групи за структурою змісту.

Комп'ютерне опрацювання результатів вихідного діагностування забезпечує відділ моніторингу якості навчання УМО АПН України та надає для аналізу й розгляду на засіданні кафедри координатору групи у вигляді:

- індивідуального результату слухача за структурою змісту з визначеним відсотком приросту;
- загального результату групи за тестування з визначеним відсотком приросту;
- загального результату групи за структурою змісту з визначеним відсотком приросту.

Запровадження та забезпечення функціонування системи педагогічного вимірювання й оцінювання вимагає створення оптимальних організаційних і педагогічних умов.

Важливими організаційними умовами визначено розроблення та створення бази тестових завдань. У забезпеченні оптимальності цієї умови велика частина всієї роботи покладається на відділ моніторингу якості навчання спільно з викладачами кафедр.

До бази тестових завдань мають доступ працівники відділу моніторингу якості навчання, куратори-тьютори, які працюють над створенням тестів для своїх категорій слухачів й адміністрація ЦППО. Але цей доступ є досить обмеженим, оскільки не дає змоги побачити правильні відповіді у запропонованих тестових завданнях тому, що кожне з них має свій шифр. Навіть тьютор, створюючи тест, вписує в матрицю тесту лише шифр тестового завдання, а всі інші процедури проводить методист відділу моніторингу.

Використання результатів педагогічного вимірювання й оцінювання є ефективним інструментом для визначення якості навчально-тематичних планів і програм курсів з підвищення кваліфікації і, безумовно, показником рівня засвоєння змісту ПК слухачами курсів.

Отже, запровадження педагогічного вимірювання й оцінювання в системі ПК керівних кадрів освіти сприяє підвищенню ефективності змістової й організаційної компоненти та

безпосередньо впливає на підвищення фахового рівня керівника навчального закладу щодо здійснення оцінної діяльності.

ЗМ 4.4. Висновки та рекомендації щодо управління якістю навчального процесу (А. І. Чміль)

Інтеграція України в Європейський освітній простір, основною вимогою якої є забезпечення якості вищої освіти, вимагає від П, НП, ККО нових підходів до професійної діяльності. Мета підготовки кваліфікованих освітян – підвищення їх професійної, емоційної і управлінської компетентності, навчання широко використовувати в роботі новітні досягнення науково-технічного та інноваційного розвитку галузі, сучасні методи організації праці, технічні засоби і інформаційну техніку, використовувати економічні та маркетингові методи проведення всебічного аналізу діяльності установи й ухвалювати оптимальні науково обґрунтовані управлінські рішення. Виконання цих завдань значною мірою залежить від рівня та якості навчального процесу в закладах освіти з підготовки фахівців.

Серед шести положень Болонської декларації, направлених на перетворення в національних системах вищої освіти, важливе місце відводиться оцінці якості як «багатосторонній концепції, що охоплює всі основні функції і види діяльності: навчальні і академічні програми; наукові дослідження і стипендії; укомплектованість кадрами; студентів; приміщення; матеріально-технічну базу; обладнання; роботу на благо суспільства і академічне середовище».

Закладені в міжнародних стандартах ISO серії 9 000 принципи якості дозволяють успішно їх використовувати при розробці системи управління якістю освіти при формуванні фахової компетентності керівника ВНЗ. Таких принципів сім і стосовно управління якістю освіти вони виглядають наступним чином.

Принцип 1. Організація, орієнтована на споживача. Навчальний заклад залежить від своїх споживачів (студентів, слухачів) і тому повинен розуміти як сьогоденні, так і майбутні потреби, виконувати їх вимоги і намагатися перевершити їх очікування. Це означає, що успіх визначає не те, що заклад думає про свою роботу, а те, що споживач думає про цю освітню послугу. Орієнтація на споживача передбачає перебудову свідомості на точку зору іншої сторони і як наслідок – підвищення престижу навчального закладу.

Принцип 2. Роль керівництва в системі управління якістю освіти. Керівники добиваються єдності цілі закладу шляхом досягнення цієї цілі і внутрішнього середовища закладу. Вони створюють середовище, в якому працівники повністю залучені у вирішення задач організації. Тобто управління якістю освіти пов'язане з перебудовою свідомості керівників. Переваги, які дає реалізація цього принципу, такі: визначення цілей і планування; виділення пріоритетних цілей і задач; підвищення відповідальності керівників за результати діяльності; орієнтація і мотивація персоналу на виконання єдиних цілей і задач.

Принцип 3. Залучення педагогічних працівників до функціонування системи управління якістю освіти. Працівники всіх рівнів і категорій складають основу організації: повне їх залучення в діяльність по забезпеченню якості освіти дає можливість використати здібності кожного з максимальною вигодою.

Управління якістю освіти – колективна діяльність, що вимагає спільних зусиль. Це означає, що ті, хто займається маркетингом, плануванням, дослідженнями в освіті, і ті, хто безпосередньо займається навчальною діяльністю, а також економічні служби, юристи, відділ кадрів і таке інше – всі без винятку мають бути причетні до діяльності по управлінню якістю. Має бути визначена ступінь свободи дій персоналу в рамках його посадової компетенції. Це досить важливо, позаяк є передумовою для творчості і активної участі працівників в управлінні якістю вищої освіти.

Переваги реалізації принципу: прагнення персоналу до участі в постійному поліпшенні діяльності організації чи закладу; підвищення відповідальності працівників за результати

своїєї діяльності; зростання зацікавленості персоналу в успішній роботі організації і своєї причетності до вирішення загальних задач.

Принцип 4. *Процесний підхід*. Бажаний результат досягається ефективніше, якщо усіма ресурсами і видами діяльності керують як процесами, тобто як сукупністю послідовних дій. При цьому питання якості освіти мають бути закладені в кожний процес. Такий підхід дозволяє: виявити пріоритетні напрями розвитку організації; прогнозувати результати діяльності; оцінювати можливості її поліпшення; більш ефективно використовувати ресурси і знижувати витрати на навчальну діяльність.

Принцип 5. *Системний підхід до управління*. Системний підхід означає визначення, розуміння і управління системою взаємопов'язаних процесів з метою досягнення більшої результативності і ефективності організації. Переваги даного принципу: встановлення взаємозв'язків між процесами системи; виявлення процесів, що найкращим чином приводять до досягнення бажаних результатів; концентрація зусиль на найбільш важливих процесах; неперервне поліпшення процесів шляхом моніторингу, оцінок і наступної модернізації.

Принцип 6. *Постійне поліпшення*. Постійне поліпшення є незмінною ціллю навчального закладу. Переваги: швидке реагування на появу інноваційних розробок, методів і технологій, впровадження їх у відповідності з можливостями організації; підвищення якостей компетентного керівника.

Принцип 7. *Ухвалення рішень, заснованих на фактах*. Ефективні рішення базуються на логічному чи інтуїтивному аналізі фактичних даних і інформації. Переваги: можливість отримати достовірні дані і інформацію; прийняття рішень, що базуються на достовірній інформації; забезпечення доступності інформації для персоналу; підготовка персоналу, здатного аналізувати факти і ухвалення рішення на їх основі.

Подані принципи розгортаються в цілісну систему управління якістю освіти при формуванні фахової компетентності керівника ВНЗ (рис. 4.3).

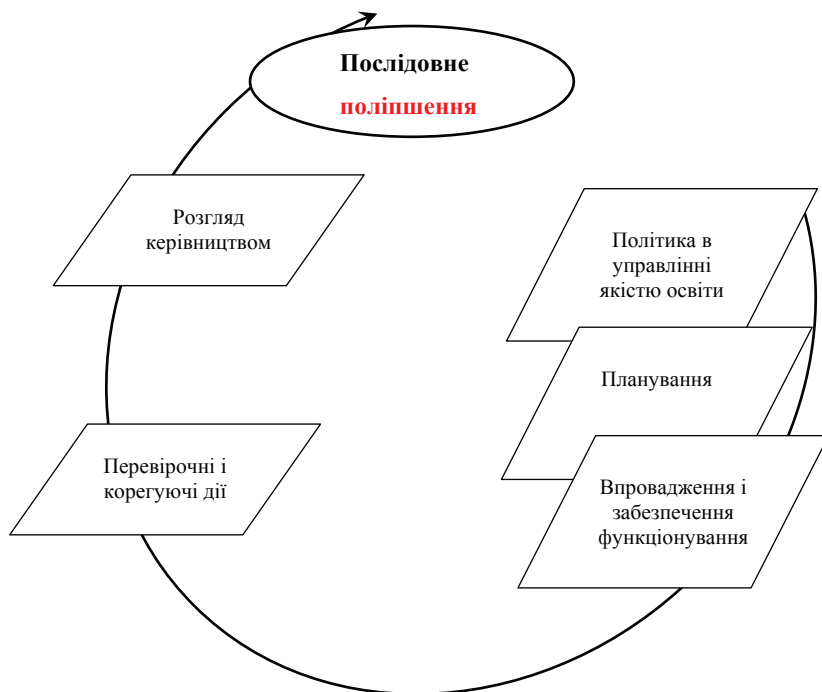


Рис. 4.3. Схема управління якістю освіти

Слід відзначити, що створення такої схеми не є обов'язковою вимогою, а визначає лише наміри закладу вдосконалювати свою діяльність стосовно якості освіти. Успіх функціонування її залежить від обов'язків, взятих на себе на всіх рівнях управління, всіма підрозділами освітнього закладу, особливо її керівництвом.

Управління якістю ППО передбачає:

- планування показників якості освіти;
- контроль планових показників;
- можливість здійснення корегуючих і попереджувальних дій;
- моніторинг стану якості освіти;
- можливість адаптації до зміни обставин;
- можливість інтеграції в загальну систему управління організації у вигляді окремої підсистеми.

Будь-яка діяльність, в тому числі і освітня, що перетворює входи і виходи, може розглядатися як процес. Навчальний заклад для успішного функціонування має визначити взаємопов'язані процеси і керувати ними в повному обсязі. При цьому вихід одного процесу, як правило, утворює вхід іншого.

Для впровадження управління якістю освіти заклад повинен:

- визначити процеси, що впливають на якість освіти;
- встановити послідовність цих процесів та їх взаємодії;
- забезпечити наявність інформації, необхідної для підтримки роботи і нагляду за цими процесами;
- вимірювати, відслідковувати і аналізувати процеси і застосовувати заходи, необхідні для досягнення запланованих результатів і постійного поліпшення;
- визначити критерії і методи забезпечення ефективної роботи і управління.

По суті управління якістю підготовки керівника ВНЗ та формування його фахової компетентності належать до ситуаційного управління, в основі якого лежить: формування варіантів-альтернатив управлінських рішень; вирішення задач поточного і перспективного планування; вироблення стратегії управління якістю освіти як на короткий, так і на тривалий періоди; забезпечення єдності ближніх і дальніх цілей; збалансування витрат різних видів ресурсів тощо.

Ситуаційне управління базується або ж на досвіді і знаннях осіб, що ухвалювати рішення, або на основі знань експертів з наступним колегіальним обговоренням і прийняттям обґрунтованих рішень, або ж на основі використання різних моделей як самого об'єкту, так і його оточення, а також динамічних процесів, що протікають в системі. Останній напрямок є самим перспективним, оскільки на підставі динамічних моделей можна виробити поточне рішення, але й прогнозувати наслідки від ухвалених рішень. В ідеалі, виникає можливість здійснювати ситуаційне управління в автоматичному режимі в реальному масштабі часу на основі адаптивної системи управління з моделлю. При цьому з'являється можливість використання інформації не тільки реального світу і математичних моделей, але і віртуального світу.

Підсумовуючи все вищенаведене, можна сказати, що основна ідея системи управління якістю освіти полягає в постійному поліпшенні, яке можна розглядати як дію, направлену на підвищення якості персоналу, якості підготовки освітян, якості інноваційного середовища НЗ ППО, посиленні результативності й ефективності на цій основі організації навчального процесу.

Модульний самоконтроль

- 1) Що таке «профіль компетентності фахівця». Назвіть структуру компетентності.
- 2) Визначте й охарактеризуйте за відповідною структурою профіль професійної компетентності категорії педагогічного працівника, до якого Ви належите.

- 3) Назвіть різницю між «контролем» і «оцінюванням».
- 4) Перелічіть види контролю якості навчальних досягнень слухачів та методи оцінювання.
- 5) Як формується підсумкова оцінка слухачів за результатами навчання на курсах підвищення кваліфікації.
- 6) В чому полягає суть шкали оцінювання за системою ECTS?
- 7) За якими індикаторами здійснюється оцінювання якості організації навчального процесу?
- 8) Що таке педагогічне вимірювання?
- 9) У чому полягає суть тестування?
- 10) Як складається база тестових завдань для слухачів курсів ПК?
- 11) У чому полягає суть управління якістю організації навчального процесу?
- 12) Назвіть ризики, які можуть виникати у процесі впровадження інноваційної моделі організації навчання.

Рекомендована література

1. Ващенко Л. М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону : монографія / Л. М. Ващенко. – К. : Видавниче об'єднання «Тираж», 2005. – 380 с.
2. Основи педагогічного оцінювання. / Агрусті Г., Артемчук Л., Булах І. та ін. ; за заг. ред. І. Булах – К. : Майстер клас, 2006. – 113 с.
3. Педагогічне оцінювання і тестування. Правила, стандарти, відповідальність. Наукове видання / Я. Я. Болюбаш, І. Є. Булах, М. Р. Мруга, І. В. Філончук. – К. : Майстер-клас, 2007. – 272 с.
4. Створюємо якісний тест: навчальний посібник для викладачів, учителів, методистів / І. Є. Булах, М. Р. Мруга – К. : Майстер клас, 2007. – 134 с.
5. Булах І. Є. Теорія комп'ютерного тестування / І. Є. Булах. – Київ : ЦМК МОЗ України, 1994. – 59с.
6. Булах І. Є. Кількісний аналіз результатів тестування / І. Є. Булах. – Київ : ЦМК МОЗ України, 1994, – 54с.
7. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.
8. Моніторингові дослідження – організація якісної освіти : наук-метод. посібник / за наук. ред. Л. Ващенко. – К. : ВПЦ «Тираж», 2005. – 80 с.
9. Контрольно-аналітична діяльність у школі / упоряд. М. Голубенко. – К. : Шк. Світ, 2007. – 128 с.
10. Лаврук В. Контроль стану викладання навчальних предметів / В. Лаврук. – К. : Шк. Світ, 2008. – 128 с.
11. Моніторинг якості освіти в Харківському регіоні: підвищення кваліфікації педагогічних працівників / за заг. ред. Л. Д. Покроєвої. – Х. : ХОНМІБО, 2006. – 64 с.
12. Одерій Л. П. Кваліметрія вищої освіти: методологія та інструментарій : монографія / Л. П. Одерій. – К. : МКА, ІЗМН, 1996. – 264 с.
13. Лаврук В. Діагностика управлінської компетентності директора школи / В. Лаврук. – К. : Шк. Світ, 2008. – 128 с.
14. Єрмола А. М. Технологія моніторингу якості освіти (портфоліо управління освіти Київської районної ради м. Харкова) : навч.-метод. посіб / А. М. Єрмола. – Х. : Курсор, 2008. – 173 с.

ГЛОСАРІЙ

ECTS (з англ. – <i>European Credit Transfer System</i>)	європейська кредитно-трансфертна система розроблена з метою забезпечення єдиної міждержавної процедури оцінювання навчання, системи виміру і порівняння результатів навчання слухачів, їх академічного визнання і передачі від одного закладу освіти іншому.
Академічна година	мінімальна облікова одиниця навчального часу. Тривалість академічної години становить, як правило, 45 хвилин. Дві академічні години утворюють пару академічних годин («пара»). Зміна тривалості академічної години звичайно не допускається. Проте при проведенні пари без перерви її тривалість може змінюватись, але має становити не менше як 80 хвилин.
Академічна довідка	документ, що містить інформацію про навчальні досягнення та освітньо-професійну кваліфікацію слухача за шкалою успішності (національною та шкалою ECTS).
Академічний календар	календарні терміни навчального процесу та вивчення окремих дисциплін протягом академічного року.
Вибіркові змістові модулі	Змістові модулі, які слухачі обирають із запропонованого навчальною програмою переліку. Вводяться вищим навчальним закладом у формі спеціальних навчальних курсів для поглиблення загальноосвітньої, фундаментальної і фахової (теоретичної і практичної) підготовки. Дають можливість здійснювати підготовку за напрямками та сприяють академічній мобільності.
Галузевий стандарт вищої освіти	узагальнений нормативний зміст освіти та навчання за певними напрямками підготовки та спеціальностями. Галузевий стандарт вищої освіти містить складові: освітньо-кваліфікаційну характеристику випускника; освітньо-професійну програму підготовки; засоби діагностики якості вищої освіти.
Державний стандарт вищої освіти	нормативний документ, що визначає загальні вимоги до переліку кваліфікацій, напрямів та спеціальностей, до кожного освітньо-кваліфікаційного рівня. Державний стандарт вищої освіти містить складові: перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями; перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями; вимоги до освітніх рівнів вищої освіти; вимоги до освітньо-кваліфікаційних рівнів вищої освіти.

Європейський простір вищої освіти	побудова єдиної стандартизованої системи навчання, що дає змогу підвищити зайнятість і мобільність громадян країн-учасниць, визначити рівні та гарантії якості навчальних програм, зробити більш привабливою для студентів і викладачів з інших країн систему загальноєвропейської вищої освіти. Цей процес отримав назву Болонського процесу.
Заліковий кредит	одиниця виміру навчального навантаження, необхідного для засвоєння змістових модулів або блоку змістових модулів. Кредит є відносною одиницею і вимірює час, у середньому необхідний слухачу для засвоєння змістового модуля. Кредит враховує всі форми навчального навантаження слухача: аудиторні заняття, самостійну роботу, підготовку до модульного контролю, науково-дослідницьку роботу тощо.
Зміст навчання	структура, зміст і обсяг навчальної інформації, засвоєння якої забезпечує особі можливість здобуття вищої освіти і певної кваліфікації. Поділяється на такі складові: <ul style="list-style-type: none"> • <i>нормативну частину змісту навчання</i> – обов’язковий для засвоєння зміст навчання, сформований відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики як змістові модулі із зазначенням їх обсягу й рівня засвоєння, а також форм державної атестації; • <i>вибіркову частину змісту навчання</i> – рекомендований для засвоєння зміст навчання, сформований як змістові модулі із зазначенням їх обсягу та форм атестації, призначений для задоволення потреб і можливостей особистості, регіональних потреб у кваліфікованих фахівцях певної спеціалізації з урахуванням досягнень наукових шкіл і вищих навчальних закладів.
Змістовий модуль	система навчальних елементів, поєднаних за ознакою відповідності певному навчальному об’єктові.
Індивідуальний навчальний план слухача	нормативний документ, за яким здійснюється навчання слухача відповідно до вимог освітньо-професійної програми підготовки та з урахуванням його особистих освітньо-професійних інтересів і потреб. Індивідуальний навчальний план слухача складається на підставі робочого навчального плану і включає всі нормативні та вибіркові навчальні модулі, обрані слухачем, з урахуванням послідовності їх вивчення, обсяг навчального навантаження слухача (усі види навчальної діяльності), типи індивідуальних завдань, систему оцінювання (поточний, модульний та підсумковий контроль знань, індивідуальну творчу роботу). Індивідуальний навчальний план формується на кожний навчальний рік у розрізі семестрів (на наступний рік складається в кінці поточного) і затверджується в установленому порядку деканом факультету та керівником підрозділу, що забезпечує організацію навчального процесу.
Інформаційний пакет ECTS	документ, що містить загальну інформацію про університет, напрями підвищення кваліфікації, відомості про навчальний графік та види навчальних занять, повний перелік пропонованих нормативних та вибіркових навчальних модулів, їх коротку анотацію, відомості про форми та умови проведення контрольних заходів, опис системи оцінювання якості освіти, а також таблицю відповідності оцінок, прийнятих в університеті, оцінкам ECTS, та іншу корисну інформацію.

Кафедра	<p>базовий структурний підрозділ університету, що проводить навчально-виховну і методичну діяльність з одного або кількох напрямів чи навчальних модулів і здійснює наукову та науково-дослідну діяльність за певними напрямками, проводить підготовку науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації.</p> <p>Кафедра створюється рішенням Вченої ради університету за умови, якщо до її складу входить не менше п'яти науково-педагогічних працівників, для яких кафедра є основним місцем роботи, і не менше трьох з науковим ступенем або вченим званням.</p>
Кваліфікація	присуджені закладом освіти звання або ступінь, зафіксовані у дипломі, який засвідчує успішне закінчення програми з вищої освіти та надає право доступу до подальшої освіти чи професійної діяльності.
Компетентнісний підхід	оцінка підготовленості фахівців певного освітньо-кваліфікаційного рівня до професійної діяльності на основі наявності в них визначених стандартами компетенцій.
Компетентність	знання, уміння, навички та досвід, які формують професійні властивості фахівця для якісного виконання ним професійних функцій.
Компетенція	сукупність доступних для вимірювання чи оцінювання умінь, знань і навичок, набутих упродовж навчання і необхідних для виконання певного виду професійної діяльності.
Контроль якості вищої освіти	система заходів, які здійснює третя сторона з метою перевірки характеристик якостей особистості слухача навчального закладу, та їх порівняння з установленими вимогами і визначення відповідності кінцевим цілям вищої освіти.
Кредит	інформаційний обсяг навчального матеріалу, який може бути засвоєний за 30 годин навчального часу (сума годин аудиторної, самостійної роботи слухача, контрольних заходів на тиждень).
Кредит ECTS	одиниця вимірювання навчального навантаження слухача. ECTS-кредити відображають навантаження слухача за відповідним курсом. Один семестр денного навчання відповідає 30, один рік – 60 кредитам ECTS, що присуджуються після завершення періоду навчання і складання іспитів.
Місія навчального закладу	виражає високе призначення, відповідальну роль, вищий сенс, мету існування закладу в майбутньому; відображає погляди всіх зацікавлених сторін, забезпечує розуміння напрямів діяльності закладу та поєднує дії всіх учасників навчального процесу, надаючи загальну основу для навчання. Місія включає довготермінове бачення закладом того, що він прагне робити та яким він прагне стати, деталізує статус закладу та забезпечує напрям і орієнтири для визначення цілей та стратегій на різних організаційних рівнях.
Модуль	логічно завершена, відносно самостійна, цілісна частина навчального курсу, сукупність теоретичних та практичних завдань відповідного змісту та структури з розробленою системою навчально-методичного та індивідуально-технологічного забезпечення, необхідним компонентом якого є відповідні форми поточного та підсумкового рейтингового контролю.

Модульна технологія навчання	технологія, що обумовлює модульну (блочну) побудову навчального матеріалу та його засвоєння шляхом послідовного та ґрунтовного опрацювання навчальних модулів, мотивацію навчання на основі визначення цілей, значну самостійну навчально-пізнавальну діяльність слухача та різноманітні форми діагностики рівня його знань та вмінь.
Навчальна програма	нормативний документ, який визначає місце і значення навчального модуля в реалізації освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації, його зміст, послідовність і організаційні форми навчання, вимоги до знань і вмінь слухачів. Навчальні програми нормативних дисциплін (модулів) входять до комплексу документів державного стандарту освіти, розробляються і затверджуються як його складові. Навчальні програми вибіркових дисциплін (модулів) розробляються і затверджуються вищим закладом освіти.
Навчальний план	основний нормативний документ, за допомогою якого здійснюється організація навчального процесу в університеті. Він складений на підставі освітньо-професійної програми та структурно-логічної схеми підготовки і визначає перелік та обсяг нормативних і вибіркових навчальних модулів, послідовність їх вивчення, розподіл залікових кредитів між змістовими модулями, конкретні форми проведення навчальних занять (лекції, практичні, семінарські, індивідуальні заняття, консультації, стажування) та їх обсяг, графік навчального процесу, форми і засоби проведення поточного й підсумкового контролю. У навчальному плані відображається також обсяг часу, передбачений на самостійну роботу. Навчальний план розробляється на весь період реалізації відповідної освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації і затверджується керівником вищого закладу освіти.
Навчальний тиждень	складова частина навчального часу слухача тривалістю не більше 54 академічних годин.
Навчальні (аудиторні) заняття	форма навчального процесу у вищих навчальних закладах. Основними видами навчальних занять в університеті є лекції, практичні, семінарські, індивідуальні заняття, консультації. Проводяться за затвердженням в установленому порядку розкладом.
Напрямок підготовки за професійним спрямуванням у вищій освіті	група спеціальностей зі спорідненим змістом вищої освіти та професійної підготовки.
Нормативний термін навчання	тривалість навчального процесу, що визначається на підставі галузевих стандартів вищої освіти. Граничний термін може перевищувати нормативний на 1 рік. Різниця між граничним і нормативним термінами не фінансується з державного бюджету. Нормативний термін навчання за освітньо-професійними програмами підвищення кваліфікації слухачів в університеті становить 210 годин (6 місяців) для очно-дистанційної форми навчання, 72 години (12 робочих днів) для очного навчання.
Освітньо-кваліфікаційна характеристика	галузевий нормативний документ, в якому узагальнюється зміст освіти та професійної підготовки, тобто її цілі у вигляді системи виробничих функцій, типових завдань діяльності та умінь, необхідних для вирішення цих завдань, відображається місце фахівця в структурі галузей економіки держави й вимоги до його компетентності, інших соціально важливих властивостей та якостей.

Освітньо-професійна програма	галузевий нормативний документ, в якому визначається нормативний термін та зміст навчання, нормативні форми державної атестації, встановлюються вимоги до змісту, рівня і обсягу освіти та професійної підготовки фахівця відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня певної спеціальності.
Підсумкова оцінка	кількість балів за стобальною шкалою або при заліку за двобальною шкалою («зараховано», «не зараховано»), яка відображає рівень засвоєння слухачем теоретичного та практичного матеріалу з окремого навчального модуля і виставляється до відомості на підставі поточного або підсумкового контролю.
Підсумковий контроль	контрольний захід, що проводиться у формі контрольних випробовувань за результатами засвоєння програмного матеріалу навчального модуля в цілому, має на меті перевірку здатності оперувати її категорійним та понятійним апаратом, встановлювати взаємозв'язки між окремими темами, змістовими модулями, творчого використання набутих знань, умінь сформулювати власне ставлення до певної проблеми, що розкривається в навчальному модулі, розуміти його місце в контексті місії та завдань освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації слухачів.
Поточний контроль	контрольний захід, завданням якого є перевірка: рівня опанування змісту модуля або змістового модуля програми; здатності публічно чи письмово презентувати відповідний навчальний матеріал; самостійної роботи з інформаційними джерелами; виконання передбачених програмою розрахунків; розроблення аналітичних оглядів, проектів нормативних документів тощо. Оцінюванню підлягають завдання, передбачені програмами навчальних модулів: як типові (обов'язкові), так і додатково обрані за ініціативою слухача та погоджені з викладачем інші види завдань.
Програма навчання	перелік навчальних модулів, необхідних слухачу для підвищення кваліфікації.
Результати навчання	специфічні інтелектуальні і практичні навички (компетенції), отримані слухачем та підтверджені успішним проходженням курсу (навчального модуля) або цілої програми навчання.
Рейтинг слухача	місце, яке займає слухач серед інших слухачів даного курсу/групи/ відповідного напрямку підвищення кваліфікації.
Рейтингова оцінка	кількісна оцінка досягнень слухача за багатобальною шкалою, яку він отримав за показаний рівень знань, умінь та навичок з одного або усіх навчальних модулів.
Розклад навчальних занять	документ навчального закладу, який забезпечує виконання навчального плану щодо проведення навчальних занять. Розклад занять розробляється відділом з організації підвищення кваліфікації і затверджується проректором з навчальної роботи.

Самостійна робота слухача	основний засіб оволодіння слухачем навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних занять. Навчальний час, відведений для самостійної роботи слухача, регламентується навчальним планом і має становити не менше від 1/3 та не більше від 2/3 загального обсягу навчального часу, відведеного на вивчення конкретної навчальної дисципліни. Зміст самостійної роботи слухача над конкретною дисципліною визначається програмою навчальної дисципліни, навчально-методичними матеріалами, завданнями та вказівками викладача.
Семінарське заняття (семінар)	вид навчального заняття, під час якого викладач організовує дискусію навколо заздалегідь визначених тем. Семінарське заняття передбачає виконання слухачами індивідуальних завдань за проблематикою семінару. Під час семінарського заняття викладачем оцінюються підготовлені слухачами реферати, їх виступи, активність під час дискусії, уміння формулювати і відстоювати власну позицію. Підсумкові оцінки за кожне семінарське заняття вносяться у відповідний журнал і мають враховуватися при виставленні підсумкової оцінки з певної навчальної дисципліни.
Спеціалізація за спеціальністю	категорія, що характеризує відмінності окремих завдань діяльності фахівця за ознаками різниці засобів або/та продуктів, або/та умов діяльності в межах спеціальності.
Спеціальність	сукупність знань, умінь, навичок із певної галузі знань та практичної діяльності, набутих у процесі цілеспрямованої підготовки і отримання досвіду практичної роботи та підтверджених відповідним документом про освіту.
Тест	стандартизована система завдань, спрямованих на оцінювання досягнень рівнів розвитку здібностей, навичок, умінь і знань слухачів.
Технологія навчання	сукупність форм, методів, прийомів та засобів передавання соціального та/або професійного досвіду в процесі навчання.
Угода про навчання	документ, в якому визначаються права та обов'язки сторін при навчанні за кредитно-модульною системою, який укладають слухач, прийнятий до Національної академії, з одного боку, та Академія – з другого боку. Угоду про навчання також укладають між собою навчальні заклади-партнери у разі здійснення слухачем частини навчання в іншому закладі освіти.
Ціна кредиту	виражене в академічних годинах навантаження слухача з конкретної спеціальності, що фіксує обсяг виконання слухачем навчального навантаження (трудомісткість).
Якість вищої освіти	відповідність вищої освіти як соціальної системи соціально-економічним потребам, інтересам особи, суспільства і держави, що відображає компетентність, ціннісні орієнтації, соціальну спрямованість і зумовлює здатність задовольняти як особисті духовні й матеріальні потреби, так і потреби суспільства.

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Кафедра _____

«ПОГОДЖЕНО»

Проректор з науково-педагогічної
та навчальної роботи

_____ /підпис
«__» _____ 2011 р.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор

_____ /підпис
«__» _____ 2011 р.

НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН
підвищення кваліфікації

_____ (категорія слухачів)

Форма навчання: очно-дистанційна (210 год.)

Графік навчального процесу (дата)

I етап, очний — 45 год.
II етап, дистанційний — 150 год.
III етап, очний — 45 год.

Схвалено на засіданні
кафедри _____

Протокол № _____ від «__» _____ 2011 р.
Зав. кафедри _____ /підпис

Київ – 2012

1. Пояснювальна записка

1. Актуальність курсів

2. Мета та завдання курсів.

3. Професійно-кваліфікаційна характеристика.

Базові компетентності

Фахові компетентності (посадово-функціональні)

1) _____

2) _____

3) _____

4. Розподіл навчальних модулів відповідно до компетентностей.

5. Система педагогічного контролю.

Для оцінки якості підвищення кваліфікації передбачено 5 форм контролю.

Критерії оцінки результативності навчання слухачів:

Вихідне діагностування – містить 40 тестових завдань за всіма модулями, кожне з яких оцінюється в 0,5 бали (максимальний бал – 20).

Залік – кожний слухач відповідає письмово на 2 питання, що обираються з 60 контроль-но-залікових питань за провідним професійно- фаховим модулем (максимальний бал – 20).

Випускна робота оцінюється відповідно до Положення про випускну роботу (максималь-на кількість балів – 30).

Навчальний практикум оцінюється відповідно до Положення про очно-дистанційне нав-чання (максимальна кількість балів – 20).

Поточне тестування – до 10 балів (по 5 балів кожне) за професійно-фаховими модулями.

2. Технологічна карта змісту підвищення кваліфікації на основі компетентнісного підходу
(категорія слухачів)

№ з/п	Компетентності	Назви навчальних модулів	Теми навчальних занять	Розподіл модулів за кафедрами	Види навч. занять	Години	Кредити
Разом						210	7

3. Навчальний план курсів підвищення кваліфікації (категорія слухачів)

[illegible]

ВСТУП

Програма навчальних модулів для підвищення кваліфікації слухачів категорії «.....» розроблена відповідно до «Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах», затвердженого наказом Міністерства освіти України від 2 червня 1993 року №161, інших нормативних документів МОН України, стандартів вищої освіти, рішень Вченої ради УМО, положення про організацію навчального процесу в УМО, затвердженого наказом ректора УМО від «...» 2009 року №..... та інших наказів щодо організації навчального процесу.

Змістом модулів визначено обсяги вмінь і знань, які повинен опанувати слухач відповідно до кваліфікаційних вимог посади, що виключає дублювання навчального матеріалу при вивченні спільних для різних занять проблем; необхідне методичне забезпечення; складові та «технологію» оцінювання знань слухачів. Особлива увага приділяється формуванню у слухачів компетентностей до.....

Укладачі Програми:

.....

Метою Програми є

Завдання Програми полягають у необхідності:

- опанувати...
- навчити слухачів.....
- розвинути компетенції.....

Об'єктом вивчення є

Предметом навчального модуля є....

Професійно-кваліфікаційна характеристика (посадові вимоги):

.....

Професійні (функціонально-посадові компетентності):

.....

Очікувані навчальні результати опанування Програмою.

Слухач повинен усвідомлювати:

Слухач повинен уміти:

Слухач повинен знати:

Бюджет навчального часу на опанування Програми становить 210 годин.

1 етап (.....) -...год.;

2 етап (.....) -...год.;

3 етап (.....) -...год.;

Основними формами навчальних занять є:.....

Самостійна робота, як основний засіб засвоєння слухачами навчального матеріалу у вільний від аудиторних занять час, передбачає опрацювання монографій та інших наукових праць, підручників, навчальних і методичних посібників; вивчення та ознайомлення з

положеннями законодавчих та інших нормативно-правових актів, матеріалів, отриманих з різних інформаційних джерел.

Форми контролю:

Вхідний.....

Поточний контроль –

Модульний контроль – оцінка за результатами виконання модульного тесту та за виконання самостійних та індивідуальних завдань, виступи під час навчальних занять протягом вивчення модуля.

Вихідний.....

Підсумковий контроль – сумарна оцінка за результатами виконання тестів модульного контролю та оцінок поточного контролю.

1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНИХ МОДУЛІВ

Модуль /ЗМ	1 етап (очний)					2 етап (дистанційний)					3 етап (очний)				
	Σ	Л	Пр	Сем	Сам	Σ	Л	Пр	Сем	Сам	Σ	Л	Пр	Сем	Сам
Модуль 1.															
ЗМ1															
ЗМ2															
ЗМ3															
Модуль 2.															
ЗМ1															
ЗМ2															
ЗМ3															
Усього															

2. ЗМІСТ МОДУЛЯ ЗА ТЕМАМИ

Модуль 1.

Теми лекцій:

Тема 1.

Тема 2.

Тема 3.

Теми практичних занять:

Практичне заняття №1

Практичне заняття №2

Практичне заняття №3

Модуль 2.

Теми лекцій:

Тема 4.

Тема 5.

Тема 6.

Теми практичних занять:

3. ПЛАНИ ЛЕКЦІЙ

Модуль 1.

Лекція 1.

Перелік питань для розгляду в аудиторії:

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Питання для самостійного опрацювання слухачами:

Список рекомендованої літератури

Основна література:.

Нормативно-правові акти:

Додаткова література:

Рекомендовані адреси сайтів:

4. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Модуль 1.

Практичне заняття №1 (до теми №1)

Вступ

План практичного заняття:

Мета практичного заняття:

Практичні завдання:

Методичні рекомендації з підготовки та проведення практичних занять

Оцінювання слухачів

Список рекомендованої літератури

5. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Семінарські заняття планується проводити за кейс-методом. Це передбачає підготовку пакету матеріалів, які потребують від слухачів проведення ретельного аналізу та пошуку оптимального управлінського рішення.

Перелік питань для розгляду в аудиторії:

Питання для самостійного опрацювання слухачами:

Список рекомендованої літератури

6. САМОСТІЙНА РОБОТА СЛУХАЧА

Організація самостійної роботи слухача

Самостійна робота слухачів – один з основних засобів оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від аудиторних навчальних занять.

Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих у процесі аудиторної роботи знань, вмінь та навичок, а також самостійне вивчення та засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Питання, що виникають у слухачів стосовно виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою.

Самостійна робота слухачів над змістовим модулем..... включає такі форми:

- самостійне вивчення законодавчої та нормативної бази освіти;

- самостійна робота з літературними джерелами з метою кращого засвоєння програмного матеріалу після відвідування лекцій;
- підготовка двох обов'язкових модульних завдань;
- практична підготовка на базах стажування або за місцем роботи та оформлення звіту про виконання практичних завдань;
- підготовка вибіркового дослідницького завдання на базі критичного огляду наукових публікацій, розробки пропозицій щодо вирішення актуальних проблем або прогнозів за обраною тематикою;
- презентація результатів виконання вибіркового дослідницького завдання на практичних та семінарських заняттях;
- систематизація вивченого матеріалу дисципліни модульним контролем.

Враховуючи важливість прикладного аспекту в підготовці керівників, однією із форм самостійної роботи визначено форму «Проектного портфелю». Проектний портфель формується на основі розроблення слухачем проекту за кожним навчальним модулем. Результатом такої роботи має стати набір проектів за навчальним курсом, які слухач зможе застосовувати у майбутній професійній діяльності.

Всі завдання самостійної роботи слухачів поділяються на обов'язкові та вибіркові, виконуються у встановлені терміни, з відповідною максимальною оцінкою та передбачають певні форми звітності щодо їх виконання. Обов'язкові завдання виконуються кожним без винятку слухачем у процесі вивчення дисципліни, вибіркові завдання є альтернативними.

Тематика обов'язкових модульних завдань
Основна тематика індивідуальної творчої роботи

Одна з наведених нижче тем для виконання індивідуальної творчої роботи обирається слухачем за погодженням із викладачем.

Карта самостійної роботи слухача

Перелік завдань для самостійної роботи представлені у Kartі самостійної роботи слухача, яка включається до «Методичних матеріалів щодо змісту та організації самостійної роботи слухачів, поточного і підсумкового контролю їх знань», що розміщуються на сайті УМО.

Кожен слухач повинен роздрукувати для себе Kartу самостійної роботи та на власний розсуд визначитись з вибіркоким елементом самостійної роботи, узгодити його з викладачем.

Після виконання обов'язкових та вибірових завдань у встановлені терміни слухач звітує викладачеві, а набрані ним бали проставляються у індивідуальному плані слухача і враховуються як кількість балів за поточну успішність в навчальній роботі.

КАРТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА ЗМ 4.1. «(назва)»

Додатки

Види самостійної роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності	Максимальна кількість балів		
			1 етап	2 етап	3 етап
Обов'язкові завдання					
Систематичність та активність роботи на практичних заняттях					
1.1. Підготовка до практичних занять	Відповідно до розкладу занять	Перевірка виконання завдань до практичних занять та активна участь у практичних заняттях	20	20	20
Виконання модульних (контрольних) завдань					
1.2. Підготовка двох обов'язкових модульних завдань	Відповідно до розкладу занять	Перевірка результатів виконання обов'язкових модульних завдань	20	20	20
1.3. Підготовка до складання двох модульних тестів	Відповідно до розкладу занять	Перевірка результатів тестувань	30	30	30
Виконання завдань для самостійного опрацювання					
1.4. Виконання завдань для самостійного опрацювання відповідно до тематики навчальних занять	Відповідно до розкладу занять	Перевірка правильності виконання завдань	5	5	5e
Разом балів за обов'язкові види СРС			75	75	75
2. ІТР (вибіркові завдання)					
2.1. Виконання ІТР (вибіркового завдання) за обраною тематикою	Протягом семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів	20	20	20
2.2. Захист та презентація ІТР	Відповідно до розкладу занять	Оцінювання якості презентованого матеріалів	5	5	5
Разом за вибіркові види СРС			25	25	25
Всього балів за СРС			100	100	100

Розподіл часу, відведеного на самостійну підготовку, по темах програми для вивчення теоретичного матеріалу і практичної підготовки кожен слухач здійснює особисто.

7. СИСТЕМА МОДУЛЬНОГО (ПОТОЧНОГО) І ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАЬ

Об'єктом поточного контролю знань слухача є:

1. Систематичність та активність роботи протягом навчання.
2. Виконання індивідуальної творчої роботи (вибіркового дослідницького завдання).
3. Виконання обов'язкових завдань для модульного контролю.
4. Виконання тесту для модульного контролю.
5. Презентація результатів індивідуальної творчої роботи (вибіркового дослідницького завдання, випускної роботи).

Контроль і оцінювання навчальної активності слухача

З метою стимулювання свідомої ритмічної роботи слухача застосовується оцінювання його навчальної активності.

1. Відвідування лекційних і практичних занять. За умови 100%-го відвідування слухач отримує 5 балів, за кожен 1 пропуск без поважних причин він втрачає 1 бал; при пропусках понад 50 % аудиторних занять без поважних причин слухач отримує 0 балів за відвідування.

2. Активність і рівень знань при обговоренні проблемних питань на лекційних і практичних заняттях оцінюється в діапазоні від 0 до 20 балів. Кожна повна, обґрунтована, змістовна відповідь дає слухачу максимум до 5 балів. Слухач, який був пасивним, перед модульним контролем не одержує заохочувальну винагороду у вигляді додаткових балів (тобто отримує 0 балів за активність).

Контроль і оцінювання виконання індивідуальної творчої роботи (вибіркового дослідницького завдання, випускної роботи)

У поточний контроль знань слухача включається підготовка вибіркового творчого завдання (індивідуальної творчої роботи) по одній з важливих проблем предмету навчальної дисципліни.

Індивідуальне творче завдання не є обов'язковою частиною самостійної роботи слухача. Слухачі, які набрали достатню для бажаної оцінки кількість балів за іншими напрямками роботи, можуть її не готувати. Підготовка індивідуальної творчої роботи – це можливість для слухача додати до свого здобутку максимально 25 балів зі 3М.

Слухач може писати ІТР тільки на погоджену з викладачем тему.

Писати ІТР слід на білому папері стандартного формату А4.

Титульний аркуш індивідуального творчого завдання повинен мати такий зміст: назва академії; назва факультету; назва кафедри; назва навчальної дисципліни; тема; прізвище та ім'я слухача, курс, номер академічної групи; звання, прізвище і ініціали викладача, який перевірятиме ІТР; дата подання ІТР викладачеві на перевірку (день, місяць, рік).

За титульним аркушем слідує зміст ІТР, який відповідає структурі документу з аналізу освітньої політики, список використаної літератури. У плані праворуч позначаються номери сторінок початку кожного питання. Назви питань (заголовки) обов'язково мають поділяти текст на частини, щоб було видно, де закінчується одне питання і починається наступне.

Обсяг індивідуальної творчої роботи визначається вимогами до документів такого роду та вмінням слухача стисло і водночас вичерпно розкрити тему і складає 15 сторінок основного машинописного тексту (без додатків).

Обов'язкова вимога: чітке посилання на джерела інформації. Всі цифри, факти, теорії, думки вчених, цитати повинні мати посилання у вигляді [2, с.54] (перша цифра означає

номер джерела у наведеному в кінці документу списку літератури, а друга цифра – номер сторінки у цьому джерелі). Бажаємо використовувати таблиці, схеми, графіки, діаграми тощо, але тільки найважливіші з них розмішувати в основному тексті документу, всі інші необхідні для розуміння тексту дані подавати у додатках. Список використаної літератури (не менше десяти джерел) оформляється згідно з діючими правилами. Якщо інформація взята з мережі Internet, потрібно, як і для звичайної літератури, вказати автора, назву статті або назву організації, яка подає цю інформацію, а потім навести адресу сайту в Internet.

Критерії оцінювання вибіркового творчого завдання (ІТР): відповідності викладеного матеріалу структурі відповідного документу; логічності викладу матеріалу; чіткості постановки проблеми аналізу; відсутності протиріч в аргументації та аналізі; повноти й глибини розкриття теми; наявності ілюстрацій (таблиці, рисунки, схеми тощо); наявності альтернативних рекомендацій та їх аналізу; кількості використаних джерел, їх відповідності розглядуваній проблемі та чіткості посилань на них; відображення практичних матеріалів, аналітичних та статистичних даних; оформлення; обґрунтованість висновків та рекомендацій; наявність та чіткість власної позиції слухача з цього питання у вигляді пропозицій (рекомендацій) та висновків.

Шкала оцінок ІТР: максимально (при ґрунтовному розкритті теми і дотриманні всіх вимог) – 20 балів. За кожне зауваження (недотримання однієї із вимог) оцінка зменшується на 1 бал. Слухач може отримати за роботу і 0 балів, якщо тема не розкрита (або попередньо не узгоджена з викладачем), порушена структура, відсутня повнота та цілісність викладу матеріалу або кількість зауважень викладача перевищує 10.

За захист та презентацію ІТР слухач може максимально отримати ще 5 балів.

Граничний термін подання ІТР на перевірку: за 10 днів до завершення вивчення навчального модуля. За межами цього терміну ІТР кафедрою не приймаються, слухач одержує за її невиконання 0 балів.

Структура підсумкової оцінки з навчального модуля

Загальна підсумкова оцінка з навчального модуля формується за такими складовими:

Вид роботи	Оцінка в балах	
	Максимальна	Мінімальна
Навчальна активність на заняттях	20	0
Виконання завдань для самостійного опрацювання відповідно до тематики навчальних занять	5	0
Виконання завдань для модульного контролю	20	0
Виконання вибіркового творчого завдання (ІТР), його презентація та захист	25	0
Іспит у формі двох модульних контрольних робіт	30	0
Вся робота з дисципліни «Державна політика і управління в освіті: регіональний контекст»	100	0

Визначення загальної підсумкової оцінки з навчання

Підсумкове оцінювання знань слухачів здійснюється за результатами поточного, підсумкового контролю, складання заліку та виконання випускної роботи. Одержані слухачем бали за систематичність та активність роботи на заняттях, виконання вибіркового індивідуального творчого завдання, завдання для модульного контролю та підсумкового тесту додаються.

Загальна (сумарна) кількість балів є основою для прийняття рішення щодо отримання слухачем оцінки.

Визначені таким чином оцінки разом з результатами поточного контролю вносяться викладачем в залікову відомість слухача.

8. КОМПЛЕКС ТЕСТОВИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЮ

9. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література:

Нормативно-правові акти:

Додаткова література:

Рекомендовані адреси сайтів.

Заповнювати друкованими літерами

Категорія, за якою слухач проходить
курси підвищення кваліфікації

Область _____

ОБЛІКОВА КАРТКА

**слухача курсів Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти
НАПН України**

Прізвище, ім'я та по-батькові _____

Рік народження _____ Фах за освітою _____

Місце роботи _____

Посада _____

Адреса місця роботи, роб. телефони, код міста _____

Домашня адреса, телефон(мобільний) _____

ПІБ особи, яка відповідає за курсову підготовку (за місцем роботи слухача), телефон _____

Чи потребує проживання в гуртожитку? _____

Попередня курсова підготовка (де, яка категорія, рік) _____

Вчений ступінь, звання _____

Загальний педагогічний стаж роботи _____ Стаж роботи на даній посаді _____

Дата приїзду _____ Підпис _____

**ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
УНІВЕРСИТЕТУ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ**

<http://cippo.umo.edu.ua>

(04053, м. Київ, вул. Артема, 52-а, тел. 481-38-26, факс 481-38-12)

«Затверджую»
Заступник директора ЦППО
Т.В. Пустова

(дата)

**ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ГРАФІК
підвищення кваліфікації за очно-дистанційною формою навчання**

Слухача _____

Група _____

Настановні дані

**Місце роботи,
посада** _____

Адреса:
робоча (індекс, тел/факс, E-mail, Інтернет) _____

домашня (індекс, тел/факс, E-mail, Інтернет) _____

Тема атестаційної роботи _____

Тема практикуму (повна назва) _____

Науковий керівник (ПІБ, кафедра, посада, тел/факс, E-mail) _____

Термін індивідуального навчання з _____ до _____

Додатки _____

Термін індивідуального навчання з _____ до _____

№ з/п	План індивідуального навчання	Дата виконання	Відмітка про виконання
1.	Вхідний контроль		
2.	Практичні заняття		
3.	«Круглі столи»		
4.	Лекції		
5.	Навчальні тренінги		
6.	Консультації		

Підпис слухача _____

Підпис куратора _____



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

„Затверджую”
Заступник директора ЦППО
_____ Т. В. Пустова

_____ (дата)

**ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН
підвищення кваліфікації**

Слухач _____

Група _____

Термін індивідуального навчання з _____ до _____

№ п/п	Види навчальних робіт	Дата виконання	Відмітка про виконання
1.	Вихідний контроль		
2.	Практичне заняття		
3.	Круглі столи		
4.	Тематична дискусія		
5.	Навчальний тренінг		

Підпис слухача _____

Підпис куратора _____

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«Університет менеджменту освіти»
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з науково-педагогічної
та навчальної роботи – директор ЦППО
Л. М. Василенко
«__» __ 201__ р.
ПРОТОКОЛ №__ від «__» __ 2011 р.

Засідання комісії з захисту випускних робіт слухачів категорії «__» у кількості __ осіб

Засідання розпочалося о __ год. __ хв.
Закінчилося о __ год. __ хв.

Присутні:
Голова –

Члени:
1. __
2. __

№ п/п	Прізвище слухача	Тема випускної роботи	Прізвище наукового керівника	Запитання членів комісії (зміст, прізвище)	Оцінка
1					
2					
3					

Особливі думки членів
комісії: _____

Усього розглянуто апостатійних робіт _____ слухачів

Підписи: Голова _____ Члени: 1. _____
(підпис, прізвище, ініціали) 2. _____

За складання протоколу відповідає куратор-тьютор _____
(ПІБ, підпис)

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«Університет менеджменту освіти»
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з науково-педагогічної
та навчальної роботи – директор ЦІПО
Л. М. Васьченко
«__» __ 201_р.

ПРОТОКОЛ №__ від «__» __ 201_р.

Засідання комісії з захисту випускних робіт слухачів категорій «__» у кількості __ осіб, з них за індивідуальним графіком навчання __ осіб

Засідання розпочалося о __ год. __ хв.
Закінчилося о __ год. __ хв.

Присутні:
Голова –

Члени:
1.
2.

«__» __ 201_р. «__» __ 201_р.
назва категорії

№ п/п	Прізвище слухача	Тема випускної роботи	Прізвище наукового керівника	Запитання членів комісії (зміст, прізвище)	Оцінка
1.					
2.					

«__» __ 201_р. «__» __ 201_р.
назва категорії

№ п/п	Прізвище слухача	Тема випускної роботи	Прізвище наукового керівника	Запитання членів комісії (зміст, прізвище)	Оцінка
1					

Особливі думки членів комісії:

Усього розглянуто атестаційних робіт __ слухачів

Підписи: Голова __ Члени:
(підпис, прізвище, ініціали)

1. __
2. __

За складання протоколу відповідає куратор-тьютор __ (ПІБ, підпис)

РЕЦЕНЗІЯ НА ВИПУСКНУ ТВОРЧУ РОБОТУ

Слухач _____

Група _____

Тема роботи _____

Дата отримання “ ____ ” _____ 2011 р.

Рецензент _____

(вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

1. Обґрунтування актуальності обраної теми

2. Відповідність методології проблемі дослідження (об'єкт, предмет, цілі, задачі та методи розгляду)

3. Науково-теоретичний рівень роботи

4. Стисла оцінка розділів роботи

5. Практична спрямованість роботи та можливість використання результатів

6. Досягнення мети і якість вирішення завдань роботи

7. Зауваження та рекомендації щодо удосконалення роботи

8. Питання на захисті роботи

9. Загальна оцінка

_____ 2011 р.

(підпис рецензента)

АВТОРИ:

Ващенко Людмила Миколаївна, науковий керівник тимчасового творчого колективу, доктор педагогічних наук, професор (передмова, змістові модулі 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.6, 4.1, 4.2, 4.3, післямова);

Чміль Анатолій Іванович, провідний науковий співробітник, доктор технічних наук, професор (змістові модулі 3.3, 3.5, 4.2, 4.4);

Паламарчук Валентина Федорівна, провідний науковий співробітник, доктор педагогічних наук, професор (змістовий модуль 2.4);

Гасвська Лариса Анатоліївна, старший науковий співробітник, доктор наук з державного управління, професор (змістовий модуль 1.3);

Драч Ірина Іванівна, старший науковий співробітник, кандидат педагогічних наук, доцент (змістовий модулі 1.4)

Гринивецька Ніна Миколаївна, науковий співробітник (змістовий модуль 3.4)

Даниленко Лідія Іванівна, доктор педагогічних наук, професор (змістові модулі 1.5, 2.4, 2.6)

Софій Наталія Зіновіївна, старший викладач кафедри державного управління та управління освітою. (змістовий модуль 1.5)

Маслов Валентин Іванович, доктор педагогічних наук, професор (змістові модулі 2.5, 4.1)

Пустова Тамара Вікторівна, заступник директора з науково-педагогічної та навчальної роботи. (модуль 4.1)

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ
ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ІНСТИТУТАХ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Посібник

Редактор
Верстка Лоза В. С.
Обкладинка Резніков П. В.

Підписано до друку 14.10.2012 р. Формат 70х100 1/16
Гарнітура Петербург. Друк. офс. Папір офс.
Ум. друк. арк. 11,37
Наклад 300 пр.

**Видано за рахунок державних коштів.
Продаж заборонено.**

Видавництво «Педагогічна думка»
04053, м. Київ, вул. Артема, 52-а, корп.2;
тел./факс: (044) 484-30-71

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовників
та розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 3563 від 28.08.2009 р.